

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ОКТЯБРЬСКИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Методического совета
МБУ ДО «ДДиЮТ»
протокол № 2
от «14» ноября 2022



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДДиЮТ»
В.П. Ульянова
приказ № 187
от «14» ноября 2022

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБУ ДО «ДДиЮТ»**

Составитель: методист А.М. Набиева

г. Октябрьский, 2022

1. Пояснительная записка

Настоящая Целевая модель наставничества, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Создание Целевой модели наставничества МБУ ДО «ДДиЮТ» позволит решить задачу адаптации молодых педагогов дополнительного образования на рабочем месте, учитывать их потребности, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Нормативно–правовая база внедрения наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 01.01.2021).

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).

5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»

6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

10. Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

11. Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № Р-154 «Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ».

12. Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

13. Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей (приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019 года, с последующими изменениями от 02.02.2021 № 38).

14. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р).

15. Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 года № 996-р).

16. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27.2018 года № 2950-р.

17. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р).

18. Приказ Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 года № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (с изменениями на 30.09.2020 г.)— Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

19. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам

среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

20. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимопомогающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2. Цель и задачи Целевой модели наставничества

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО «Дворец детского и юношеского творчества» (далее МБУ ДО «ДДиЮТ»).

Задачи:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в учреждении.
7. Формирования баз данных программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Сроки реализации программы

Срок реализации программы наставничества 1 год.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в МБУ ДО «ДДиЮТ» внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимопомогающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Формирования активной гражданской позиции.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

8. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

9. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор МБУ ДО «ДДиЮТ», рабочая группа	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества. 2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели. 3. Реализация программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

МБУ ДО «ДДиЮТ»	3. Контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Целевой модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализация формы «Педагог-педагог»

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник МБУ ДО «ДДиЮТ», который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором учреждения, куратором, методистами, педагогами-организаторами, старшими педагогами дополнительного образования, и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов, молодых специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУ ДО «ДДиЮТ» в целом и от потребностей педагогов дополнительного образования.

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
-------	-------------	-----------

Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор формы наставничества.	1. Дорожная карта реализации наставничества. 2. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых	Формированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Собеседование с наставниками
Формирование наставнической пары	Провести общую встречу с участием отобранного наставника и наставляемого в любом формате	Сформированная наставническая пара готова продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре включает: - встречу; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемого – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемого; - сбор обратной связи от наставника, наставляемого и куратора – для мониторинга эффективности

		реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы выбранной пары. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	1. Собраны лучшие наставнические практики. 2. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МБУ ДО «ДДиЮТ»

Исходя из потребностей МБУ ДО «ДДиЮТ» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются одна форма наставничества: «Педагог – педагог».

Форма наставничества «Педагог- педагог»

Цель – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного процесса обучения по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим дополнительным программам;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБУ ДО «ДДиЮТ»;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МБУ ДО «ДДиЮТ»;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в МБУ ДО «ДДиЮТ»;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе МБУ ДО «ДДиЮТ»;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Педагог– педагог»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог ДО
<p>1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</p> <p>3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией обучения, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МБУ ДО «ДДиЮТ»</p>
Типы наставников			
Наставник – консультант	Наставник – предметник		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией обучения и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого</p>	<p>Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>		

специалиста или педагога			
--------------------------	--	--	--

**Возможные варианты программы наставничества
«Педагог- педагог»**

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог ДО – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. Методическая поддержка по конкретному направлению
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог - новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Педагог – педагог»	1. Педагогический совет. 2. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	1. Анкетирование. 2. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	1. Анкетирование. 2. Листы опроса. 3. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Обсуждение вопросов
1. Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. 2. Творческая деятельность. 3. Успешная адаптация.	1. Тестирование. 2. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете
---	--

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика и творческих результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пары «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МБУ ДО «ДДиЮТ», реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБУ ДО «ДДиЮТ».

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к выбранной форме наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пары «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (приложение).

Цели мониторинга влияния программы наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пары «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в Целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пары и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение конкурсов, конференций наставников на учрежденческом уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.
4. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБУ ДО «ДДиЮТ».

11. Подведение итогов программы наставничества

Подведение итогов программы наставничества в МБУ ДО «ДДиЮТ» представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Итог работы по программе наставничества - это:

- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;

- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов - носителей знаний, навыков;

- укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

Могут возникнуть и типичные ошибки наставничества:

- недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

- навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;

- перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;

- отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

В настоящее время движение наставничества в профессиональной среде является неотъемлемой частью современной системы образования. Благодаря системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных педагогов дополнительного образования. Складывается положительное отношение к педагогической профессии.

Результаты мониторинг реализации программы наставничества

Таблица 1
SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных программ в форме «Педагог – педагог».

Анкета для участников (до начала работы)
формы наставничества
«Педагог – Педагог»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональной и должностной адаптации										
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Чего Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведения мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий,	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогд а
---	----------------	-------	-------	-------------	-------------

семинаров, вебинаров, участие в конкурсах)?					
---	--	--	--	--	--

16. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет)]

Анкета для участников (по завершении работы) формы наставничества
«Педагог – педагог»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

необходимых теоретических знаний										
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны совместной работой вашей?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Чего Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе, что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Чего Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)