

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора МОБУДОДТ  
от 14.01.2021  
с учетом мнения педагогического  
Совета МОБУДОДТ  
(протокол №1 от 12.01.2021)  
с учетом мнения Родительского комитета  
(протокол № 1 от 13.01.2021)

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА МОБУДОДТ  
"МЫ ВМЕСТЕ"  
Срок реализации:  
2021-2024гг.**

Составитель программы:  
Эпова Анна Львовна-  
методист МОБУДОДТ

Минусинск 2021год.

## **Паспорт программы наставничества МОБУДОДТ.**

1. Пояснительная записка
  - 1.1 Нормативные основы программы наставничества  
Актуальность данной программы
  - 1.2
2. Задачи программы наставничества
3. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества
4. Структура управления реализацией программы наставничества
5. Кадровая система реализации программы наставничества
6. Этапы реализации программы наставничества
7. Формы наставничества
  - 7.1. Форма наставничества «Обучаемый-обучаемый».
  - 7.2. Форма наставничества «Педагог - педагог».
  - 7.3. Форма наставничества «Педагог - обучаемый».
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества
  - 8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
  - 8.2. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников
10. Эффективность реализации программы
11. Дорожная карта по реализации программы наставничества
12. Приложения

## 1. Пояснительная записка

Программа наставничества МОБУДОДТ "Мы вместе" является подпрограммой развития учреждения на 2021-2024 гг.

### 1.2 Нормативные основы программы наставничества.

Программа наставничества в МОБУДОДТ разработана на основе:

- Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессиональных педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями); 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;
- методических рекомендаций 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 практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
- Постановления Правительства РФ «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических требований устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

## 1.2 Актуальность данной программы

На сегодняшний день не только национальный проект "Образование" ставит задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у наставляемых, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа наставничества "Мы вместе" предполагает обучение наставляемых непосредственно на рабочем месте, опытный педагог (методист, зам. директора ) передает свои навыки молодому специалисту, учащимся, родителю.

**Цель:** 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, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

### **Задачи:**

#### Организационные:

- создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, всем обучающимся, испытывающим сложности в освоении образовательной программы;
- определить систему, методiku и содержание работы с молодыми специалистами, с обучающимися;
- способствовать адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров;

Обучающие: повысить уровень знаний как у педагогов, так и у обучающихся;

Развивающие: развить как у педагогов, так и обучающихся интерес к образовательному процессу;

Воспитательные: воспитать у педагогов и обучающихся чувство единства и сплоченности, умение работать в команде.

### **Этапы (шаги) по реализации Программы:**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы.
2. Разработка и реализация плана программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы) и контроль за 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 программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в МОБУДОДТ.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

### 3. Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагогов в новом педагогическом коллективе.
5. Улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МОБУДОДТ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. - подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в МОБУДОДТ;
  - количественный и качественный рост образовательных проектов;
  - увеличение числа обучающихся, планируемых стать наставниками;
  - повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах дополнительного образования.
6. Рост мотивации к творческой деятельности и саморазвитию учащихся.
7. Рост образовательных показателей обучающегося.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции детского и подросткового сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### 4. Структура управления реализацией программы наставничества

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности.</b>
Директор	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества</li><li>2. Разработка программы наставничества</li><li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы</li><li>4. Реализация индивидуальных программ наставничества.</li></ol>

	<p>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>6. Назначение куратора внедрения программы наставничества</p> <p>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Куратор программы наставничества	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения программы наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения индивидуальных программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации программы.</p>
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	<p>Модели форм наставничества.</p> <p>1. Реализация Форма наставничества «Обучаемый-обучаемый».</p> <p>2. Реализация Форма наставничества «Педагог-педагог».</p> <p>3. Реализация Форма наставничества «Педагог-обучаемый».</p>
<p>Организация работы наставников в МОБУДОДТ возлагается на методиста-куратора, контроль и сопровождение деятельности методиста на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.</p>	

## 5. Кадровая система реализации программы наставничества в МОБУДОДТ

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, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, 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 МОБУДО ДДТ, зам. директора по учебно-воспитательной работе, куратором, педагогами дома детского творчества.

### **Формирование базы наставляемых:**

**из числа обучающихся:**

- проявивших неординарные творческие способности;

- демонстрирующий низкие образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением и адаптацией;
- не принимающих участие в жизни учреждения, отстранённых от коллектива

**из числа педагогов:**

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации к новым условиям работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

**Формирование базы наставников из числа:**

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Практика наставничества МОБУДОДТ реализуется по 3м формам сотрудничества: «педагог-педагог» – «обучающийся-обучающийся» «педагог -обучающийся».

В МОБУДОДТ наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам, детям, родителям для создания стабильной среды для получения успешного образовательного процесса.

**6. Этапы реализации программы наставничества**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.

Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах</li> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>

Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## **7. Формы наставничества.**

### **7.1 Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся»**

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных или творческих результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри студии, объединения.
3. Рост количества учащихся в творческих студиях, объединениях.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на ВШК и ОПДН.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся, неудовлетворенности образовательным результатам.

## Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>Активный Обучающийся обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>Лауреат, победитель различных конкурсов, олимпиад и соревнований.</li> <li>Лидер, принимающий активное участие в жизни своей студии, объединении.</li> <li>Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим активного участия в жизни своей студии, объединения. Отстраненный от коллектива, посещающий студию по настоянию родителей, сверстников. Ребенок с ОВЗ, нуждающийся....</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

## Возможные варианты программы наставничества «Обучающийся-Обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий– неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный– неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

## Схема реализации формы наставничества «Обучаемый-Обучаемый».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучаемый-Обучаемый»	Совет учреждения, конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся в творческой студии, объединении.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в образовательное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в творческое сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность творческому сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

### 7.2. 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, позволяющего реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МОБУДОДТ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МОБУДОДТ.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МОБУДОДТ.
6. Качественный образовательный результат.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем,	Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.			
--	--	--	--

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

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

### **Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете МОБУДОДТ.

### 8.3. Форма наставничества «Педагог-обучаемый».

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### **Задачи:**

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных или творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри ДДТ, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

#### **Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус ДДТ. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

#### **Характеристика участников формы наставничества «Педагог-обучаемый».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель различных конкурсов, фестивалей, олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер, принимающий	Демонстрирует низкую мотивацию к творческой деятельности и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей

<p>социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профорientации. В качестве наставника могут выступать педагоги, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогических работников для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>активное участие в жизни своего творческого объединения (конкурсы, театральные постановки, общественная и творческая деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни своего объединения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	--	--

**Возможные варианты программы наставничества «Педагог-обучаемый».**

Формы взаимодействия		
"пассивный" обучаемый	"одаренный" обучаемый	ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид
Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника выступает педагог, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков,

<p>траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в творческом коллективе.</p> <p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с психологом, методистом, куратором программы.</p>	<p>творческий потенциал.</p>	<p>адаптация в детском творческом коллективе. В качестве наставника выступает педагог в тесном контакте с родителями, психологом, методистом.</p>
--	------------------------------	---

**Схема реализации формы наставничества «Педагог-обучаемый».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Педагог-обучаемый».	Совет учреждения, конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках групповой деятельности.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и	Поощрение наставляемого на ученической

## **8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **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 трем формам 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.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, 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 (таблица 2).

#### **Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "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 пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса 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.

## **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на учрежденческом уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальных рубрик "Наши наставники", Доска почета «Лучшие наставники» на сайте ДДТ.
- Создание на сайте ДДТ методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами управления образования, учреждения "Лучший наставник".
- Финансовое стимулирование лучших наставников через систему стимулирующих.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся перспектив развития МОБУДОДТ.

## **10. Эффективность реализации программы.**

В результате реализации программы главной целью для МОБУДОДТ является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- в-третьих, формирование в ДДТ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность МОБУДОДТ востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного пространства города. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, городских мероприятиях. Наставничество «обучаемый-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.

**11. Дорожная карта по реализации программы наставничества МОБУДО ДДТ "МЫ ВМЕСТЕ"**

<b>Направления мероприятия</b>	<b>Ключевой результат</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
<b>Организация наставничества</b>			
Подготовка, корректировка (при необходимости) и утверждение Положения о наставничестве в МОБУДОДДТ	Положение о наставничестве в МОБУДОДДТ	Январь-февраль 2021	Зам. директора по УВР А.О.Колбина
Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества	Приказ о возложении обязанностей	Февраль 2021	Директор МОБУДОДДТ О.А.Левицкая
Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	Протоколы оперативных совещаний	По плану оперативных совещаний	Зам. директора по УВР А.О.Колбина Директор МОБУДОДДТ О.А.Левицкая
<b>Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество</b>			
Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по МОБУДОДДТ	Февраль-март 2021	Зам. директора по УВР А.О.Колбина  Директор МОБУДОДДТ О.А.Левицкая

Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по МОБУДОДТ	Февраль-март 2021	Зам. директора по УВР А.О.Колбина Директор МОБУДОДТ О.А.Левицкая
Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по МОБУДОДТ	Февраль-март 2021	Зам. директора по УВР А.О.Колбина Директор МОБУДОДТ О.А.Левицкая
<b>Прохождение наставничества</b>			
Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничеств	Март 2021-2022	Наставники
Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Индивидуальные программы работы	Весь период	Зам. директора по УВР Куратор программы наставничества, методисты МОБУДОДТ
Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы	Весь период	Зам. директора по УВР Куратор программы наставничества, методисты МОБУДОДТ
Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников	Весь период	Зам. директора по УВР Куратор программы наставничества, методисты МОБУДОДТ
Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	Весь период	Зам. директора по УВР Куратор программы

			наставничества , методисты МОБУДОДТ
Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	Весь период	Зам. директора по УВР Куратор программы наставничества, методисты МОБУДОДТ
Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Весь период. Контроль два раза в год.	Зам. директора по УВР
<b>Завершение наставничества</b>			
Осуществлении контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников	Анкеты Аналитические материалы	Декабрь 2024	Зам. директора по УВР Куратор наставничество
Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество	Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Декабрь 2024	Зам. директора по УВР Куратор наставничество
Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Поощрение наставников	Декабрь 2024	Директор МОБУДОДТ О.А.Левицкая

### Стили наставничества, используемые в программе

В зависимости от уровня подготовки молодого педагога, учащегося и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним.

- *Инструктаж* — это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ.
- *Объяснение* — стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему. Осознанность и обоснованность действий гарантируют наставнику успех.
- *Развитие* — это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

### Преимущества и ограничения методов наставничества

Метод	Преимущества	Ограничения
<i>Инструктаж</i> — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя	Четкость, ясность инструкций Предсказуемость результата Быстрота передачи информации Возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый	Давление на обучаемого Низкая мотивация обучаемого, т.к. его мнения не спрашивают Невозможность для обучаемого правильно действовать в нестандартных ситуациях Необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию Вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника
<i>Объяснение</i> — обоснование каждого шага алгоритма	Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности Повышение мотивации обучаемого Разделение ответственности между наставником и обучаемым	Увеличение времени, проведенного наставником с обучаемым Вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы Проявление нетерпения обучаемым с завышенной самооценкой Возможность того, что обучаемый будет оспаривать мнение наставника
<i>Развитие</i> — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает	Повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения Понимание обучаемым смысла выполняемых	Увеличение времени работы наставника Вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у

обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию	операций Более высокое качество обучения Большая вероятность появления новых способов действий, новых решений. Лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в дальнейшем	обучаемого Возможный отказ обучаемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа Повышение ответственности и риска для наставника
---	--	--

Стиль общения с обучаемым наставник определяет индивидуально. Профессиональная позиция наставника зависит от уровня обучаемого и ситуации

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее 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.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны

других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

### Список использованной литературы

- 1.Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2012 №7.с 98-104.
2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред. А.Я.Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2013.
3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала///Экономическаясоциология.2011.Т.12№2 с.80-98.
4. Lavin Colky, D., & Young, W. (2006). Mentoring in the virtual organization: Keys to building successful schools and businesses. Mentoring & Tutoring, 14(4), 433-447. doi:10.1080/13611260500493683
5. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM. NOVA SHRM & Dulles SHRM
6. [https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8\\_hz\\_O811dVYyLk9d/view](https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8_hz_O811dVYyLk9d/view)
7. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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").
8. Проект «Профессиональная среда». [Электронный ресурс] <http://ps.dogm.mos.ru/>.

Таблица 2

**Индикаторы оценки влияния программы на всех участников**

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2021	на выходе 2024
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс		
Успеваемость обучаемого		
Качество обучения		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования		
Доля учащихся, принимающих участие в конкурсах, мероприятиях, выставках на муниципальном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в конкурсах, мероприятиях, выставках на краевом уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в конкурсах, мероприятиях, выставках на федеральном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в конкурсах, мероприятиях, выставках на международном уровне		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в ДДТ		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом		

коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворённости своей профессией педагога дополнительного образования		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		



фотоизображений моего ребёнка с его фамилией, именем, отчеством, наименованием образовательной организации, проходящий в рамках мероприятий Учреждения, в официальных группах Учреждения, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Учреждения, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребёнка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ "О персональных данных", права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Подпись ответственного лица

за обработку персональных данных: \_\_\_\_\_/ФИО сотрудника образовательной организации

## ПРИМЕР ОБРАЗЦА СОГЛАШЕНИЯ

Директору \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ (далее – Учреждение),  
 (наименование учреждения, адрес)  
 от \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_,  
 проживающего \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ адресу  
 \_\_\_\_\_,  
 паспорт \_\_\_\_\_ серии \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
 выдан \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 выдан \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ выдачи \_\_\_\_\_

### Согласие на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_, яв

ляюсь **совершеннолетним,**

**несовершеннолетним в возрасте** старше 14 лет (нужное подчеркнуть) участником мероприятий в рамках реализации программы наставничества МОБУДО ДДТ "Мы вместе" обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в соответствии с требованиями ст.9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" даю свое согласие на обработку моих, моего ребенка персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников программы наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых Учреждению на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий программы наставничества (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- сведения о документах о получении образования.

Я даю согласие на обработку Учреждением персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию видео-, фотоизображений моего ребёнка с его фамилией, именем, отчеством, наименованием образовательной организации, проходящий в рамках мероприятий Учреждения, в официальных группах Учреждения, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Учреждения, при этом общее описание вышеуказанных способов

обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребёнка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ "О персональных данных", права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Подпись ответственного лица

за обработку персональных данных: \_\_\_\_\_/ФИО сотрудника образовательной организации

Приложение №3  
**ПРИМЕР ОБРАЗЦА  
СОГЛАШЕНИЕ**  
**о сотрудничестве между наставником и наставляемым**

г. \_\_\_\_\_  
"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Данное соглашение устанавливает отношения между \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, (далее  
Наставник/родитель(законный представитель)Наставника),и

\_\_\_\_\_,  
(далее – Наставляемый/родитель (законный представитель) Наставляемого), совместно именуемыми "Стороны", в связи с их участием в реализации программы наставничества МОБУДОДЦТ "Мы вместе",осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на базе

\_\_\_\_\_,  
(далее – Учреждения).

### **1 Предмет соглашения**

1.1.Стороны договорились об участии в реализации программы наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2.Стороны определили следующие задачи:

-повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций–наставляемого;

- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_.

**(\*Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника)**

### **2 Права и обязанности Сторон\***

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. Разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.1.2. Участвовать в реализации Дорожной карты внедрения наставничества образовательной организации (далее - Дорожная карта) в рамках компетенции.

2.1.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.

2.1.4. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.

2.1.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.

2.1.6. Способствовать развитию информационного освещения реализации системы

наставничества в образовательной организации.

2.1.7. Внимательно и уважительно относится к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым.

2.2.2. Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.

2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

2.2.4. Вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту.

2.2.5. Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом.

2.3.2. Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.

2.3.3. Внимательно и уважительно относится к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы.

2.4.2. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

2.4.3. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.

2.4.4. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

### 3 Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении \_\_\_\_\_ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

### 4. Подписи Сторон

Наставник/родитель (законный представитель) наставника Наставляемый/родитель (законный представитель) наставника	Наставляемый/родитель (законный представитель) наставляемого
_____/_____ (подпись) (расшифровка)	_____/_____ (подпись) (расшифровка)

(\*права и обязанности наставника и наставляемого могут быть изменены и дополнены в соответствии с выбранной формой наставничества)



