

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

ПРИКАЗ

31.08.2022

№ 306

**О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся
в МАУ ДО ДДЮТ на 2022-2025 года**

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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»

приказываю:

ПРИКАЗ


31.08.2022

№ 306

1. Внедрить в МАУ ДО ДДЮТ Целевую модель наставничества обучающихся.
2. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МАУ ДО ДДЮТ на 2022-2025 года заместителя директора Озмаян Алину Шеразовну.
3. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся согласно приложению № 1.
4. Утвердить программу Целевой модели наставничества обучающихся в МАУ ДО ДДЮТ согласно приложению № 2, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора Озмаян А.Ш.

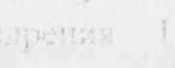
31.08.2022

№ 306

1. Внедрить в МАУ ДО ДДЮТ Целевую модель наставничества обучающихся.
2. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МАУ ДО ДДЮТ на 2022-2025 года заместителя директора Озмаян Алину Шеразовну.
Директора  Е.А. Каменских
3. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся согласно приложению № 1.
4. Утвердить программу Целевой модели наставничества обучающихся в МАУ ДО ДДЮТ согласно приложению № 2, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора Озмаян А.Ш.

31.08.2022

№ 306

1. Внедрить в МАУ ДО ДДЮТ Целевую модель наставничества обучающихся.
2. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МАУ ДО ДДЮТ на 2022-2025 года заместителя директора Озмаян Алину Шеразовну.
Директора  Е.А. Каменских

**Состав рабочей группы,
осуществляющей организационную,
методическую и аналитическую деятельность по внедрению
Целевой модели наставничества обучающихся**

1. Озмаян А.Ш.-заместитель директора
2. Новожилова М.В.-методист
3. Митрофанова Н.Н.- педагог дополнительного образования
4. Наставники и наставляемые (обучающиеся МАУ ДО ДДЮТ, школа актива РДОО «Паруса надежды», волонтеры)

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАУ ДО ДДЮТ

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества обучающихся в МАУ ДО ДДЮТ, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

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, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет.

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 – специалист МАУ ДО ДДЮТ, который осуществляет организационное, аналитическое информационное сопровождение реализации системы наставничества.

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

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 образовательного учреждения со стороны других обучающихся. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

2. Нормативные основы Программы наставничества обучающихся

Нормативные правовые акты МАУ ДО ДДЮТ:

- Устав МАУ ДО ДДЮТ
- Отчет по результатам самообследования учреждения
- Положение о педагогическом совете.

3. Задачи наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

4. Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества обучающихся

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в сфере дополнительного образования, культурной, спортивной сферах и т.п.
2. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирования активной гражданской позиции сообщества учреждения.
8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
11. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
12. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией Программы наставничества обучающихся

УРОВНИ СТРУКТУРЫ	НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МАУ ДО ДДЮТ	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и внедрение нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества «Ученик-ученик».2. Разработка модели наставничества «Ученик-ученик».3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы наставничества «Ученик-ученик».4. Реализация программы наставничества «Ученик-ученик».5. Назначение куратора внедрения программы наставничества «Ученик-ученик».

Куратор программы наставничества «Ученик-ученик»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 5. Мониторинг результатов эффективности реализации модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализация программы наставничества «Ученик-ученик»

1. Кадровая система реализации Программы наставничества обучающихся

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 образовательного учреждения, 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 куратором, педагогами дополнительного образования, руководителями и иными лицами учреждения, располагающими информацией об обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни учреждения, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных

отношений: педагогов дополнительного образования, обучающихся и их родителей (законных представителей).

2. Этапы реализации модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах	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"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать 	Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы

	сложившиеся пары в специальной базе куратора.	
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.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - встречу-планирование, - комплекс встреч, - итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы

3. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАУ ДО ДДЮТ в данной многофункциональной модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Ученик – ученик».

Форма наставничества «Ученик – ученик»

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, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательного учреждения.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в учреждении.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри объединения, учреждения в целом.

4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть	Пассивный
<ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель внутриворцовских, муниципальных и региональных соревнований. • Лидер объединения принимающий активное участие в жизни учреждения. • Возможный участник Всероссийских детско – юношеских организаций и объединений 	<p>Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни учреждения, отстраненный от коллектива.</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 «Ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психозоциональная 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 «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Ученик-ученик»	Проведение собрания среди обучающихся
Отбор наставников из числа обучающихся актива учреждения и объединений	Анкетирование, собеседование
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Формирование пар/групп	После личных встреч, собеседования, обсуждения, назначается куратором
Мониторинг	Представление результатов, обмен опытом

4. 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 образовательном учреждении, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения и сотрудничающих с ним 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.

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.

4.2. 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.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества внутри учреждения, на общественном, муниципальном и государственном 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.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Проведение внутри дворца конкурса профессионального мастерства в номинациях: «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Поддержка системы наставничества через официальную группу Вконтакте.
- Создание цикла видеоинтервью на тему: «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на официальном сайте.
- Создание на сайте учреждения методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

6. Программы модели наставничества «Ученик- ученик» МАУ ДО ДДЮТ

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик-ученик	Успеваемость на 100	Обучающиеся объединений МАУ ДО ДДЮТ	Достижение лучших образовательных результатов учеником (обучающимся)	1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении) 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам 3. Оказать помощь в выполнении поставленных в рамках обучения	Ученик, демонстрирующий Высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную деятельность	Обучающиеся объединений МАУ ДО ДДЮТ	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	1.Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе объединений приглашение на занятия, оказание	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер объединения,	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни двorca, отстраненный от коллектива.

				<p>индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).</p> <p>2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</p> <p>Вовлечение в мероприятия МАУ ДО ДДЮТ</p>	<p>учреждения, принимающий активное участие в жизни двorca. Волонтеры.</p>	<p>Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся в группах индивидуального обучения</p>
Ученик в условиях адаптации	Обучающиеся 1 года обучения	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива	1. Знакомство с традициями, особенностями учреждения и	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими	Ученик, обладающий лидерскими качествами ученик, пассивный,	

			учреждения и объединения. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе.	объединения. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	качествами.	отстраненный ученик от коллектива.
	Антибуллинг	Обучающиеся объединений МАУ ДО ДДЮТ	Профилактика всех форм насилия над обучающимися в образовательном учреждении, в общественных местах.	1. Психоэмоциональная поддержка обучающихся. 2. Вовлечение обучающихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерским и коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в объединении. Ученик, с особыми образовательными потребностями.

Дорожная карта по реализации модели наставничества «Ученик- ученик»

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (Целевой) модели наставничества обучающихся для	Август-сентябрь	Зам. директора, администрация, методисты

			<p>организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2 Ознакомление с шаблонами документов для реализации Целевой модели.</p>		
		<p>Подготовка нормативной базы реализации модели наставничества в МАУ ДО ДДЮТ</p>	<p>1. Издание приказа о внедрении модели наставничества в МАУ ДО ДДЮТ</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МАУ ДО ДДЮТ</p> <p>3. Разработка и утверждение модели наставничества в МАУ ДО ДДЮТ</p> <p>4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МАУ ДО ДДЮТ</p> <p>5. Издание приказа о назначении куратора внедрения модели наставничества МАУ ДО ДДЮТ</p>	<p>Август-сентябрь</p>	<p>Зам. директора, администрация, методисты</p>

		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей учреждения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри учреждения. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик» 	Август-сентябрь	Зам. директора, администрация, методисты
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте учреждения или группу Вконтакте. 6. Информирование внешней среды. 	Август-октябрь	Администрация МАУ ДО ДДЮТ, педагоги дополнительного образования
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди обучающихся желающих принять участие в программе наставничества.	Август-октябрь	Администрация МАУ ДО ДДЮТ, педагоги дополнительного образования

			Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: педагог дополнительного образования, педагог-психолог, родители. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет.		
		Формирование базы наставляемых.	Формирование базы данных, наставляемых из числа обучающихся.	Август-октябрь	Куратор модели наставничества
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Август-октябрь	Куратор модели наставничества
			3. Проведение мероприятия (круглый стол) для	Октябрь	Куратор модели наставничества

			информирования и вовлечения потенциальных наставников.		
		Формирование базы наставников	12. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Август-октябрь	Куратор модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы сопровождения наставнической деятельности.	Август-сентябрь	Куратор модели наставничества
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Август-сентябрь	Куратор модели наставничества
			Издание приказа «Об утверждении	Август-сентябрь	Зам. директора

		Закрепление наставнических пар / групп	наставнических пар/групп».		
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Август-сентябрь	Наставники
			Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	Учебный год	Педагог – психолог
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и	2022-2025	Наставники

			наставляемого.		
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Ежегодно	Куратор модели наставничества
		Мотивация и поощрения наставников.	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Ежегодно	Директор
			Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах учреждения и организаций-партнеров. 5.Проведение конкурса внутри дворца профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».	Ежегодно	Куратор модели

7. Приложения

1. 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 посещения обучающимися объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе учреждения в форме «Ученик – ученик»

Индикаторы оценки влияния программ на всех обучающихся учреждения

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 2025
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс		
Успеваемость обучающихся объединений		
Качество обучения в учреждении		
Процент учащихся, желающих высоких результатов обучения		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся		
Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования		
Доля обучающихся, посещающих спортивные секции		
Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся		
Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, соревнованиях на уровне Дворца		
Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, соревнованиях на Всероссийском уровне		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Уровень личностной тревожности обучающихся		
Эмоциональное состояние при посещении учреждения		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества

«Ученик – ученик»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Ученик –ученик»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	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.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. 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? _____

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересным и были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезны/интересным и были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что 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. Насколько было достаточным ли понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]