

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей» г. Усинска
Усинск карса «Содтод челядьыс велодан шорин»
муниципальной асшорлуна учреждение «Содтод велодан шорин»

РАССМОТРЕНА
на Методическом совете
Протокол № от « 27 » сентября 2023г.



И. директор МАУДО «ЦДОД» г. Усинск
В.В. Базин
Протокол № 27 от « 29 » сентября 2023г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МАУДО «ЦДОД» г. УСИНСКА
НА 2023-2024 УЧ. г.**

Составитель:
Махиня Н.С., методист,
куратор по внедрению
целевой модели наставничества

г. Усинск
2023г.

Программа наставничества муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» г. Усинска на 2023-2024 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Цели и задачи программы. Дерево целей программы.
3. Ролевые модели в рамках наставничества, реализуемые в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска
4. План работы по наставничеству в МАУДО «ЦДОД» г, Усинска на 2023-2024у.г.
5. Индивидуальные типовые планы развития наставляемых под руководством наставников в разрезе форм наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска

Введение

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели;
- план работы по наставничеству на учебный год.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ

Цель: Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и улучшения личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Задачи: Устранение профессиональных дефицитов, повышение мотивации к дальнейшему

Проект наставничества 1
«Педагог - педагог»

Микро-проект 1.1.
«Опытный педагог – педагог, испытывающий затруднения»

Микро-проект 1.2.
«Опытный педагог – начинающий педагог»

Микро-проект 1.3.
«Педагог-наставник – проектная команда»

Задачи: Раскрытие потенциала наставляемого, формирование жизненных ориентиров, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Проект наставничества 2
«Педагог-ученик»

Микро-проект 2.1.
«Педагог-наставник – ребенок - волонтер»

Микро-проект 2.2.
«Педагог-наставник – проектная команда»

Микро-проект 2.3.
«Педагог-наставник – одаренный ребенок»

Задачи: Оказание помощи в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов; оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри объединения Центра

Проект наставничества 3
«Ученик - ученик»

Микро-проект 3.1.
«Дети-коучи - новичкам»

3. Ролевые модели в рамках наставничества, реализуемые в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог-педагог	<p>- «Опытный педагог - педагог, испытывающий затруднения», в рамках которой опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету, в освоении информационных технологий, подготовке аттестационного портфолио.</p> <p>- «Опытный педагог - начинающий педагог», в рамках которой опытный педагог оказывает психоэмоциональную, методическую поддержку начинающему педагогу.</p>
Педагог - ученик	<p>- «Педагог-наставник – ребенок-волонтер» - формирование активного пути подготовленных волонтеров, участвующих в социальных мероприятиях и акциях, ориентированных на достижение результатов.</p> <p>- «Педагог-наставник - одарённый ребёнок» - это помощь в реализации личностного и творческого потенциала одарённого ребёнка, обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности. Наставники детей выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка; способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают к поиску уникальных решений, вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.</p> <p>- «Педагог-наставник – проектная команда» - целенаправленная работа по развитию исследовательских способностей, специально организованное обучение детей умениям и навыкам проектного и исследовательского поиска.</p> <p>Современные технологии организации и сопровождения проекта – это способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии педагогов, воспитанников и родителей, и направленный на практическое решение общественно значимых проблем, способствующий взаимодействию сообщества учреждения дополнительного образования с органами власти и общественностью.</p> <p>- «Педагог наставник – ребёнок с ОВЗ» - целенаправленная педагогическая и психологическая поддержка учащегося, направленная на развитие и социализацию детей, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к занятиям в объединении, развитие творческих и коммуникативных навыков, адаптация в детском коллективе.</p>
Ученик - ученик	<p>- «Дети-коучи - новичкам» - в рамках которой, осуществляется оказание поддержки обучающемуся с особыми образовательными потребностями, увлечённому определённым видом деятельности, нуждающемуся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями, опытом, реализации собственных проектов.</p>

4. План работы по наставничеству на 2023-2024 учебный год

№	Основные направления	Сроки	Ответственный
1. Организационная работа			
1.1.	Составление плана работы по наставничеству в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска	сентябрь	Махиня Н.С.
1.2.	Формирование реестра наставников и наставляемых.	сентябрь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.
2. Диагностическая работа			
2.1.	Выявление склонностей педагогических работников к наставнической деятельности с коллегами и учащимися. Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»	сентябрь	Махиня Н.С.
2.2.	Изучение интересов и склонностей учащихся	в течение года	Педагоги-дополнительного образования, методисты
2.3.	Выявление и отбор учащихся различных категорий для участия в целевой модели наставничества. Формирование базы данных наставляемых, её пополнение.		
2.4.	Проведение анкетирования обратной связи для промежуточной оценки	декабрь, июнь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.
2.5.	Проведение анкетирования по удовлетворённости наставников и наставляемых организацией программы наставничества	июнь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.
3. Работа наставников с наставляемыми по индивидуальным планам			
3.1.	Формирование наставнических групп.	октябрь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.
3.2.	Составление индивидуальных планов наставничества по форме «педагог-педагог», «педагог-ученик»	октябрь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.
3.3.	Собеседование с педагогами-наставниками по индивидуальному плану работы с наставляемыми	октябрь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.
3.4.	Реализация индивидуальных планов наставничества	в течение года	Педагоги-наставники
4. Профессиональное развитие наставляемых по форме наставничества «педагог-педагог»			
4.1.	Выбор темы для работы под руководством наставника	октябрь	
4.2.	Совершенствование педагогических компетенций в выбранном направлении, использование полученных знаний и умений в профессиональной деятельности	в течение года	Педагоги-наставники
4.3.	Участие в профессиональных конкурсах, выступления, публикации разного уровня		
4.4.	Участие в семинарах и вебинарах по направлению деятельности, теме наставничества		

4.5.	Подведение итогов	по завершению срока работы по индивидуальному плану наставничества	Педагоги-наставники
5. Интеллектуальное, творческое, коммуникативное развитие наставляемых по форме наставничества «педагог-ученик»			
5.1.	Выбор темы для работы под руководством наставника	октябрь	Педагоги-наставники
5.2.	Работа с литературой и интернет источниками в целях накопления материала по выбранной теме.	в течение года	
5.3.	Овладение навыками работы в выбранном виде деятельности		
5.4.	Индивидуальные консультации с наставником.		
5.5.	Работа над проектами (исследовательскими, социальными, творческими)		
5.6.	Участие в конкурсах (концертах, олимпиадах, конференциях и т.д.)		
5.7.	Волонтерская деятельность		
6. Интеллектуальное, творческое, коммуникативное развитие наставляемых по форме наставничества «ученик -ученик»			
6.1.	Выбор темы для работы под руководством наставника	октябрь	Педагоги тьюторы, наставники
6.2.	Работа с литературой и интернет источниками в целях накопления материала по выбранной теме.	В течение года	
6.3.	Овладение навыками работы в выбранном виде деятельности		
6.4.	Индивидуальные консультации с наставником		
6.5.	Работа над проектами (исследовательскими, социальными, творческими)		
6.6.	Участие в конкурсах (концертах, олимпиадах, конференциях и т.д.)		
6. Методическое сопровождение			
6.1.	Сбор и подготовка аналитической информации: - методическая помощь при составлении индивидуальных планов наставничества; - мониторинг результативности работы наставников с наставляемыми; - отчёт по реализации индивидуальных планов работы с наставляемыми.	в течение года	Махиня Н.С. Кулько Е.В. Педагоги-наставники
6.2.	Сбор и систематизация методических материалов по наставнической деятельности.	в течение года	Махиня Н.С.
6.3.	Итоги работы по наставничеству в 2022/2023 учебном году. Планирование на следующий год.	июнь	Махиня Н.С. Кулько Е.В.

**Индивидуальные типовые планы развития наставляемых под руководством наставников в разрезе форм наставничества
в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог- педагог». Ролевая модель: _____

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Тема: _____

Срок осуществления плана: _____

№	Проект, задание	Срок	¹ Планируемый результат	² Фактический результат	³ Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
⁴Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника					
2.1.	Познакомиться с успешным опытом организации концертной (экскурсионной, финансовой, интеллектуальной и т.д.) деятельности учащихся (проведения)		Изучен успешный опыт наставника по организации концертной деятельности ...		
2.2.	Изучить опыт работы с родителями учащихся (проведения родительских собраний, вовлечение их в деятельность объединения)		Изучен опыт работы с родителями		
2.3.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы (составление технологической карты занятия, методической разработки,)		Освоен успешный опыт по составлению технологической карты занятия		
2.4.	Перенять опыт (организации, проведения, составления		По формату подготовлен (план,		

	и т.д.) мастер-класса, занятий (составления плана работы) анализа работы по теме самообразования		анализ, конспект и т.д. (тема, название)		
2.5.	Подготовить публикацию по обобщению опыта работы с учащимися с ОВЗ (одарёнными детьми), проектно-исследовательской деятельностью учащимися объединения «...» и т.д.		Опубликована статья «...» в журнале «...» (на сайте, на странице пед. сообщества)		
2.6.	Провести занятие (воспитательное мероприятие, концерт и т.д.)		Проведено ...		
2.7.	Организовать взаимопосещение занятий (воспитательных мероприятий и д.д.)		Организовано взаимопосещение занятий (по разделу, теме). Выявлены сильные и слабые стороны в проведении занятия, намечены пути решения проблем через консультации (темы консультаций), изучение литературы (название), участие в (семинарах, вебинарах)		
2.8.	Принять участие в конкурсе профессионального мастерства (конференции и т.д.)		Принял участие в ...		

Подпись наставника _____
« ___ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ___ » _____ 20__ г.

Рекомендации по составлению плана:

- ¹В описании **планируемого результата** можно сослаться на применение различных форм взаимодействия с наставляемым, например: получена консультация; осуществлён обмен опытом в области...; взаимное посещение мероприятий (указать название); совместно подготовлен конкурсный материал/ статья/ методические рекомендации (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/ педсовете/ заседании методического объединения (указать тему); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

- ²Если фактический результат совпадает с запланированным, то в графе ***фактический результат*** следует отметить «результат достигнут в полной мере», если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

- ³Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов.

- ⁴Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности, в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов. В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приёмы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-ученик». Ролевая модель: _____

Ф.И.О. наставляемого(мых) _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Тема: _____

Срок осуществления плана: _____

	Проект, задание	Срок	⁵ Планируемый результат	⁶ Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет ресурсами по направлению совместной деятельности		Определён перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ...(перечень)		
2.2.	Перенять опыт наставника по подготовке/ (проекта, сценария, выступления...)/ ведению мероприятия/ подготовке к конкурсу/ участию в олимпиаде и т.д.		Сформировано понимание на основе опыта наставника, как успешно подготовить выступление (написать доклад, статью, сценарий) и т.д.		
2.3.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (проектной, тренировочной, спортивной, общественной, волонтерской и т.д) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной...) указать , определены приоритеты		
2.4.	Познакомиться с успешным опытом проведения (подготовки проекта, исследования, акции, мастер-класса, экскурсии и т.д.)		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применять на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.5.	Выступить с докладом о проекте (название) на		Доклад представлен на научно-практической конференции...		

2.6.	Посетить выставку (мастер-класс, концерт..и т.д) ... (указать название)		В результате посещения выставки (концерта...) познакомился с творческой деятельностью (указать название коллектива, художника и т.д.)		
2.7.	Принять участие в конкурсе (олимпиаде, соревнованиях, концерте и т.) ... (уровень, название)		По итогам участия в конкурсе стал (указать какой награды удостоен)		

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____

« ____ » _____ 20__ г.

Рекомендации по составлению плана:

- ⁵В описании **планируемого результата** можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, концертов, выставок... (указать название мероприятий); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад ... (указать темы); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции (или ином мероприятии, указать каком и тему выступления); совместно с наставником подготовлен список литературы и интернет источников для изучения; совместная подготовка к участию в конкурсе, олимпиаде и пр. (указать название) и пр.

- ⁶Если фактический результат совпадает с запланированным, то в графе ***фактический результат*** следует отметить «результат достигнут в полной мере», если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

- ⁷Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности, в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «ученик - ученик». Ролевая модель: _____

Ф.И.О. наставляемого (ых) _____

Ф.И.О. наставника _____

Ф.И.О. тьютора _____

Тема: _____

Срок осуществления плана: _____

№	Проект, задание	Срок	¹ Планируемый результат	² Фактический результат	³ Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
⁴Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника					
2.1.	Познакомиться с успешным опытом наставника по (участию в конкурсах, работой с,		Изучен успешный опыт наставника по работе с ...		
2.2.	Изучить опыт работы наставника с		Изучен успешный опыт наставника по работе с ...		
2.3.	Освоить успешный опыт наставника по участия в ...		Освоен успешный опыт наставника по участию в ...		
2.4.	Перенять опыт наставника по		По формату подготовлен ... (видеоролик,		
2.5.	Подготовить совместно с наставником		Совместно с наставником подготовлен		
2.6.	Подготовить совместно с наставником		Совместно с наставником подготовлен		

				
2.7.	Принять участие совместно с наставником в ...		Результатам участия в... можно считать....		
2.8.	Принять участие в конкурсе ...		Итогами участия в конкурсе является....		

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Рекомендации по составлению плана:

- ¹В описании **планируемого результата** можно сослаться на применение различных форм взаимодействия с наставляемым, например: получена консультация; осуществлён обмен опытом в области...; взаимное посещение мероприятий (указать название); совместно подготовлен конкурсный материал/ статья/ методические рекомендации (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/ педсовете/ заседании методического объединения (указать тему); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

- ²Если фактический результат совпадает с запланированным, то в графе ***фактический результат*** следует отметить «результат достигнут в полной мере», если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

- ³Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов.

- ⁴Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности, в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов. В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приёмы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления.

