муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей» г. Усинска
Усинск карса «Содтӧд челядьӧс велӧдан шӧрин»
муниципальнӧй асшӧрлуна учреждение содтӧд велӧдан шӧрин

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
Протокол №1 от «09»сентября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО «ЦДОД» г. Усинска
_____ Е.В. Камашева
Приказ №208 от «09» сентября 2020г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей» г. Усинска (далее - МАУДО «ЦДОД» г. Усинска) разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №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"), Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15.04.2020 г. № 304, Приказом Управления образования МО ГО «Усинск» от 24.04.2020 г. №379, Уставом МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

1.2. Настоящее Положение определяет:

- цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества учащихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- куратор наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- родители (законные представители) учащихся;
- выпускники МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

1.4. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимополезное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой учащийся МАУДО «ЦДОД» г. Усинска обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть учащиеся МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения учащихся.

Куратор – специалист МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Мета-компетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др. Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

2. Цель и задачи наставничества. Функции МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в области внедрения целевой модели наставничества.

2.1. Цель наставничества:

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала учащихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования МО;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок и организация наставнической деятельности.

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.2. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска формы наставничества «педагог – педагог», «учитель – ученик», «ученик-ученик» с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме,

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

3.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- учащихся в возрасте от 10 лет, изъявивших желание в назначении наставника;
- педагогических работников, вновь принятые на работу в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.6. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- педагогические и иные должностные лица МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

(Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.)

3.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.8. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.10. Замена наставника производится приказом руководителя МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.11. Этапы наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.12. *На первом этапе* происходит подготовка условий для запуска наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, включающая в себя:

- информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий,

- сбор и обработку предварительных запросов наставляемых,

- определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.13. *На втором этапе* составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (*Приложение 2),* проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.14. *На третьем этапе* проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

3.15. *По итогам четвертого этапа* формируется и утверждается реестр наставников *(Приложение 3),* прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа МАУДО «ЦДОД» г. Усинска с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений для проведения отбора приказом руководителя МАУДО «ЦДОД» г. Усинска создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, и в которую входит куратор.

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложении 4,5), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте МАУДО «ЦДОД» г. Усинска (на странице/в разделе по наставничеству).

3.15. *В рамках пятого этапа* происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников» которые включаются в Программу наставничества.

3.16. *На шестом этапе* проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.17. *Седьмой этап* включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. Права и обязанности кураторов.

4.1. Куратор назначается решением директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

4.2. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение6);

- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 7);

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования АМО ГО «Усинск»; (Приложение 8);

- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и участие в его распространении.

4.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству МАУДО «ЦДОД» г. Усинска предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар; на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Права и обязанности наставника.

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, в том числе - в рамках «Школы наставников»;

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, в том числе - с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю МАУДО «ЦДОД» г. Усинска с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. Права и обязанности наставляемого.

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 6);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска требованиям и принципам Целевой модели.

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 8, 9).

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска (Приложение 10, 11).

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска на сайте МАУДО «ЦДОД» г. Усинска http://cdod-usinsk.ucoz.ru/ размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

8. Мотивация участников наставнической деятельности.

8.1. Участники системы наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в социальных сетях;

- благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;

8.2. Администрация МАУДО «ЦДОД» г. Усинска также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

9. Заключительное положение.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.

Приложение 1

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска являются:

–наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом МАУДО «ЦДОД» г. Усинска);

–авторитетность в среде коллег и учащихся;

–высокий уровень развития ключевых компетенций:

–способность развивать других,

–способность выстраивать отношения с окружающими,

–ответственность,

–нацеленность на результат,

–умение мотивировать и вдохновлять других,

–способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	**Критерии**
Ученик – ученик	– активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, – победитель олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня. – лидер объединения принимающий активное участие в жизни МАУДО «ЦДОД» г. Усинска (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т.д.), – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Учитель – ученик (возможны варианты: учитель - одаренный ребенок, учитель – волонтер, учитель – ребенок с ОВЗ)	- опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый 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, - педагог дополнительно образования, педагог-организатор, методист, способный оказать комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.
Педагог - педагог	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества МАУДО «ЦДОД» г. Усинска; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Педагог - педагог» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми.

Приложение 2

Примерная форма базы наставляемых

Ф.И.О. наставляемого	
Год рождения наставляемого	
Контактные данные для связи (данные представителя)	
Основной запрос наставляемого (для чего он хочет участвовать в программе)	
Дата вхождения в программу	
Ф.И.О. наставника	
Форма наставничества	
Дата завершения программы	
Результаты программы	
Отметка о прохождении программы (индивидуальный план выполнен/не в полной мере/не выполнен)	

Приложение 3

Примерная форма реестра наставников

ФИО наставника	
Контактные данные	
Основные компетенции наставника	
Важные для программы достижения наставника	
Ресурс времени на программу наставничества	
Дата вхождения в программу	
ФИО наставляемого (наставляемых)	
Форма наставничества	
Дата завершения программы	
Результаты программы	

Приложение 4

Формат портфолио наставника и куратора (для педагогов)

Фамилия, имя, отчество	
Направления профессиональной деятельности, в рамках которой осуществляется наставническая деятельность: *(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)*	
Образование: (*наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)*	
Должность в настоящее время:	
Профессиональный опыт, стаж работы: (*краткое перечисление должностей и мест работы)*	
Профессиональные достижения	− Автор методических разработок (указать); − Победитель Конкурса … (название, номинация, год) − …
Профразвитие *(курсы повышения квалификации, участие в*	− 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «…» (__

семинарах и вебинарах, в том числе по наставнической деятельности)	час.), город…; – …
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	– эксперт конкурса … _____ г.; – член рабочей группы по разработке …_____ г.; – член комиссии по … _____ г.; – член жюри республиканского конкурса …_____ г.; – российский эксперт международного проекта … _____ г.; – …
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

Приложение 5

Формат портфолио наставника (для учащихся)

Фамилия, имя, отчество	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (*например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта…)*	
Место учебы *(Основное место учёбы, класс, объединение в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска)*	
Мои достижения	Например: – победитель/лауреат республиканского конкурса … – – …
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион Республики Коми по … в … году; -…
Мои достижения в общественной работе	Например: – лидер общественной организации учащихся «…»; – активный участник «Юнармии» Республики Коми с 2018 г. (что сделано); – …
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, – Благодарность СОШ №… «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); –

Приложение 6

SWOT-анализ Программ наставничества[1]

Формы наставничества «ученик – ученик», «учитель-ученик»

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	**Сильные стороны:** − Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; − Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); − У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; − У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; − У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; − У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; − Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; − Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*) − Эффективная система мотивации участников Программы; − Достаточность и понятность обучения наставников; − Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений в МАУДО «ЦДОД» г.Усинска; − Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками; − …	**Слабые стороны:** − Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; − Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); − Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; − Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; − Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; − Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; − Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; − Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, − Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; − Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; − Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть

Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

		наставниками; – …
Внешние	**Возможности**[2]**:** – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления; – Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в раках Программы наставничества; – …	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО); – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО; – …

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);

Это шансы, которые уже существуют за пределами ОО, и которые может использовать как сама ОО (при желании), так и ее конкуренты (другие ОО) для своего будущего развития

	− У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; − У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования − Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; − Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; − Эффективная система мотивации участников Программы; − Достаточность и понятность обучения наставников; − Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества.	− Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; − Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; − Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; − Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, − Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; − Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; − Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; − «Старение» педагогического корпуса ОО;
Внешние	**Возможности:** − Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; − Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; − Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; − Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; − Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления;	**Угрозы:** − Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; − Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; − Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; − Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; − Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); − Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

Приложение 7

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

Приложение 8

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность Программы наставничества		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых и кураторов		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение 9

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)

(Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).

Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).

Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)

Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Приложение 10

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 11.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!