

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Центр туризма и детского творчества» города Ялutorовска

ПРИНЯТА  
Педагогическим советом  
МАУДО «ЦТДТ»  
(протокол от 02.09.2022 №6)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУДО «ЦТДТ»  
И.М. Леушина  
« 02 » сентября 2022 г.



**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**  
на 2022 – 2024 годы

**Автор-составитель:**  
**Балакирева Наталия Викторовна**  
заместитель директора

Ялutorовск 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
1. СОДЕРЖАНИЕ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ.....	5
1.1. Модели наставничества.....	5
1.2. Типы наставничества.....	7
1.3. Этапы реализации программы.....	11
ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ .....	14
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	15

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для ребенка.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

### Нормативное обеспечение программы наставничества

- Конвенция о правах ребенка, принята Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 года;
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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»;

- Устав, локальные нормативные акты МАУДО «ЦТДТ».

**Целью** внедрения программы 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 обучающихся и педагогических работников МАУДО «ЦТДТ».

**Задачи** программы наставничества:

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Программа наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты (новые сотрудники) в новом коллективе и в профессии, и опытные специалисты с большим стажем, ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий и в ситуации профессионального выгорания.

**Планируемые результаты** реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, по профилям дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

## **1. СОДЕРЖАНИЕ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

Значимую роль в реализации программы играет социальное партнерство, предполагающее интеграцию усилий МАУДО «ЦТДТ», Администрации города Ялutorовска, общеобразовательных учреждений города Ялutorовска, Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав города Ялutorовска, родительской общественности, регионального модельного центра.

Интеграция реализуется через целостный процесс взаимодействия в решении поставленных задач; общение, поддержка, и взаимопомощь соратников, делающих общее дело. Из всего многообразия уровней социального партнерства, мы считаем наиболее приемлемыми для нас следующие: информационный уровень – взаимный обмен информацией, формальное оформление договоренностей; тиражирование в СМИ хода совместной деятельности; организационно-методический уровень – согласование планов, мероприятий, сфер совместной деятельности и сроков деятельности; уровень взаимодействия и сотрудничества – конкретная совместная деятельность в рамках программы; уровень оценки деятельности и построения перспектив дальнейшего развития сотрудничества – обобщение результатов социального партнерства, постановка новых целей и задач.

**Участники программы наставничества:**

- директор МАУДО «ЦТДТ»,
- куратор, из числа сотрудников МАУДО «ЦТДТ»,
- наставники и наставляемые,
- методисты МАУДО «ЦТДТ»,
- социальные партнёры.

### **1.1. Модели наставничества**

**Модели наставничества МАУДО «ЦТДТ»:**

- «Педагог – Педагог»
- «Педагог – Обучающийся»

#### **Модель наставничества «Педагог – Педагог»**

Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с

опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи модели:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

Результаты реализации модели:

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированных педагогов в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

### **Модель наставничества «Педагог – Обучающийся»**

Данная модель предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

Задачи модели:

- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; – развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Результаты реализации модели:

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- повышение уровня образовательных результатов;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии; – количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;
- профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

## **1.2 Типы наставничества**

Сопровождение в модели «Педагог – Обучающийся» осуществляется, в зависимости от типа наставничества в МАУДО «ЦТДТ»:

- 1) наставничество для детей, находящихся в социально опасном положении;
- 2) наставничество для одаренных детей;
- 3) наставничество в волонтерских проектах;
- 4) наставничество в профориентационной работе;
- 5) наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья.

### **Наставничество для детей,**

#### **находящихся в социально опасном положении**

Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, – лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья, либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает



правонарушение или антиобщественные действия. Антиобщественные действия – действия несовершеннолетнего, выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц. Наставничество для данной категории детей осуществляется в формате индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, находящимся в социально опасном положении, посредством закрепления за ним наставника из числа педагогов дополнительного образования МАУДО «ЦТДТ», с целью оказания положительного воспитательного воздействия.

Целью наставничества является создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

### **Наставничество для одаренных детей**

Одаренность – это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми. Одаренный ребенок – это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности. Наставник одарённого ребёнка – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между обучающимся и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребёнку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать. Наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста – помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный и интересный процесс. Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка – это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это 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 их к поиску уникальных решений, вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи. Наставник анализирует жизнь ребенка, его учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь



ему самому найти ответы на эти вопросы. Важным моментом является «постконкурсная поддержка и сопровождение» одарённых детей.

### **Наставничество в волонтерских проектах**

Один из способов раскрытия потенциала подростка – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Волонтерство – это лучший инструмент социального, экономического и духовного роста общества. Добровольчество (волонтерство) в МАУДО «ЦТДТ» является деятельностью в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях решения социальных задач в таких сферах, как образование, культура, социальная поддержка, физическая культура и спорт, охрана окружающей среды.

Содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики. Волонтерская деятельность требует от каждого участника определенной подготовки, которая приобретается в процессе обучения и развития. Обязательно каждый волонтер готовится к мероприятиям через систему обучения и развития. Наставничество в этой форме предполагает формирование активного пула подготовленных волонтеров, участвующих в социальных мероприятиях и акциях, ориентированных на достижение результатов.

### **Наставничество в профориентационной работе**

Введение в практику такой формы наставничества поможет подростку сделать правильные шаги в выборе профессии, научит брать ответственность за свою жизнь, разовьет мотивацию и инициативу. Эффективность профориентационных практик существенно возрастает, если они осуществляются в контексте взаимоотношений со «значимым взрослым». Только «значимый взрослый» на деле становится посредником в выборе профессии и последующем её освоении. К данному виду наставничества могут быть привлечены: общественные деятели, сотрудники промышленных предприятий, коммерческих организаций, имеющие личную профессиональную успешность. Ребенку важно иметь пример личности, на который бы он мог опираться и который бы вдохновлял его. Система наставничества в этом контексте имеет большую ценность, помогая ребенку перенимать реальный опыт в той или иной профессиональной сфере.

### **Наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья**

Системная помощь детям с ОВЗ, в том числе детям-инвалидам, со стороны специально обученных, значимых для них взрослых путем формирования пар «Педагог – обучающийся» направлена на стабилизацию эмоционально-психологического состояния ребенка, его адаптацию и реализацию личностного потенциала. Способствует социокультурной реабилитации и интеграции детей в общество. Задача данного типа наставничества – восстановление социального статуса ребёнка-инвалида и включение его в систему общественных отношений. Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход к участникам и предоставление им различных возможностей с учетом их особенностей. Процесс позитивной интеграции детей – это сопровождение детей с инвалидностью в мир общения и знаний, где они познают, учатся и, как результат, развиваются и социализируются. Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### 1.3. Этапы реализации программы

<b>Этап</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Сроки исполнения</b>	<b>Ответственный</b>
Подготовительный	Назначение куратора, из числа сотрудников МАУДО «ЦТДТ»	Утверждён приказ о назначении куратора	Сентябрь 2022	Директор
Формирование базы наставляемых	Сбор запросов от социальных партнёров	Сформирована база наставляемых	Сентябрь-Декабрь	Куратор, методисты
Формирование базы наставников	Отбор кандидатур, из числа ПДО МАУДО «ЦТДТ»,	Сформирована база наставников	Сентябрь-Декабрь	Куратор, методисты

	<p>имеющих</p> <p>успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовых и компетентных поделиться опытом и навыками</p>			
Формирование целевых групп	Анализ имеющихся кадровых ресурсов, отбор кандидатур	Сформированы целевые группы, утверждены приказы	Сентябрь-Декабрь	Куратор, методисты
Организация хода наставнической программы	Механизм реализации программы в части организации хода работы наставнических групп/пар представляет собой перечень мероприятий, исходя из определенных нами ранее типов и форм наставничества, согласно Положениям о наставничестве	Утверждён индивидуальный план сопровождения	Сентябрь-Декабрь	Все участники программы
		Реализован план сопровождения	В течение учебного года	
		Предоставлена отчётная документация о реализации плана, согласно	Ежемесячно	

	в МАУДО «ЦТДТ»	Положениям о наставничестве в МАУДО «ЦТДТ»		
		Поощрение наставников	Ежемесячно	Директор
	Организация обучения наставников	Пополнена база знаний и компетенций наставников	В течение учебного года	Куратор, методисты
Завершение программы наставничества	Подведение итогов реализации программы, оценка удовлетворённости и наставников и наставляемых, проведение мониторинга, согласно Положениям о наставничестве в МАУДО «ЦТДТ», анализ результатов	Оформлен итоговый аналитический отчёт о внедрении Целевой модели наставничества в МАУДО «ЦТДТ»	Май	Куратор

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса Екатерина Горшкова, О. В. Бухаркова;  
livelib.ru: <https://www.livelib.ru/book/1000183576-kouchnastavnichestvo-kak-instrument-razvitiya-biznesa-ekaterina-gorshkova>
2. «Джедайские техники», Максим Дорофеев, 2017 г.
3. «Думай медленно... Решай быстро», Даниэль Канеман, 2018 г.
4. «Off-line наставник»: Учебное пособие для молодых педагогов. - СПб.: ДДЮТ «На Ленской» Красногвардейского района Санкт-Петербурга, 2016. – 105 с.
5. <https://director.rosuchebnik.ru/>
6. <http://irost45.ru/>
7. <http://k-obr.spb.ru/>
8. <http://vcht.center/>
9. <http://www.cross-kpk.ru/>
10. <http://viro.edu.ru/>
11. <http://human.snauka.ru/>
12. <https://studopedia.ru/>
13. <https://nsportal.ru/>
14. Е.Н.Степанова Л.М.Лузина. Педагог о современных подходах и концепциях воспитания. Москва, творческий центр сфера, 2005 г.

## 2. ПРИЛОЖЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАУДО «ЦТДТ»  
Леушина И.М.  
« 31 » августа 2021 г.



### ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве над несовершеннолетними  
в муниципальном автономном учреждении  
дополнительного образования «Центр туризма и детского творчества»  
города Ялуторовска

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве над несовершеннолетними, в муниципальном автономной учреждении дополнительного образования разработано в соответствии 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 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ОО.
- 1.2. *Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.*
- 1.3. *Наставническая деятельность в сфере дополнительного образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого ребенка.*
- 1.4. Сущность наставничества заключается в подборе сотрудника, способного установить с несовершеннолетним взаимные доверительные отношения и быть для него положительным примером, в том числе, в совместной позитивной деятельности в различных жизненных сферах.
- 1.5. Наставник утверждается приказом директора.
- 1.6. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора или методиста учреждения.
- 1.7. Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования сотрудниками учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

## 2. Цель наставничества



**1.8.** *Целью наставничества* является организация свободного (не учебного) времени несовершеннолетних, формирование законопослушного отношения к жизни в окружающем социуме, общепринятых норм и навыков общественного поведения, создание позитивных жизненных установок, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и на осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений; стимуляция и поддержка процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

### **3. Порядок организации наставничества**

**1.9.** Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых компетенций.

**1.10.** Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- состоящие на различных видах профилактического учёта (СОП);
- проявляющие выдающиеся способности (одаренные дети);
- с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (ОВЗ);
- занимающиеся по образовательным программам продвинутого уровня сложности, проявляющие глубокий интерес к определенному виду деятельности, тесно связанным с той или иной профессией;
- занимающиеся по практикоориентированным образовательным программам, проявляющие глубокий интерес к общественно-полезной деятельности.

**1.11.** Наставничество осуществляется в индивидуальной или групповой формах, в зависимости от целевых ориентиров сопровождения.

**1.12.** Виды деятельности наставника:

*Информационная деятельность* заключается в расширении кругозора подростка, в развитии его общей осведомленности, в получении необходимых компетенций; в передаче опыта коллегам.

*Социальная деятельность* направлена на вовлечение в различные социальные институты, в социально - значимые формы деятельности.

*Аналитическая деятельность.* Анализ достижений и дефицитов, наставляемых по итогам учебного года, реализация индивидуального плана профилактического сопровождения, плана сопровождения образовательной и профориентационной траектории развития.

**1.13.** Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально, в зависимости от планируемых результатов, но не менее одного учебного года. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество может быть завершено досрочно.

**1.14.** Внедрение Целевой модели наставничества осуществляется поэтапно:

1 этап Подготовка условий для запуска Целевой модели.

2 этап Формирование списка нуждающихся в наставничестве лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых компетенций.

3 этап Отбор наставников.

4 этап Формирование наставнических пар/групп. Планирование деятельности наставника по реализации модели.

5 этап Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

6 этап Завершение внедрения Целевой модели.

- 1.15.** На этапе подготовки, актуализируются локальные акты учреждения, корректируются образовательные программы, разрабатывается система мотивирования наставников, осуществляется информирование потенциальных участников наставнической деятельности, заключаются партнерские соглашения, согласно плана мероприятий по внедрению Целевой модели.
- 1.16.** Планирование деятельности наставника включает в себя составление индивидуального плана профилактического сопровождения или плана сопровождения образовательной и профориентационной траектории развития (см. Приложение 1), в зависимости от формы работы.
- 1.17.** Промежуточные итоги наставнической деятельности, в рамках реализации планов сопровождения, подводятся ежемесячно (см. Приложение 2);
- 1.18.** Завершение наставнической деятельности включает в себя:
  - подведение итогов работы по внедрению Целевой модели наставника (см. Приложение 3), и, в целом, по учреждению, согласно показателям эффективности (см. Приложение 4).





Итоги работы \_\_\_\_\_ по итогам внедрения Целевой модели наставничества  
фио наставника  
 за \_\_\_\_\_ учебный год

Показатели	Типы наставничества, целевые группы сопровождения				
	Профориен тация	Волонтерство	Одаренный ребенок	СОП	ОВЗ
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦТДТ», охваченных наставнической деятельностью, (человек).					
Количество подготовленных и проведенных мероприятий наставляемыми (перечислить названия, виды деятельности и указать целевую аудиторию)					
Количество посещенных тематических мероприятий (названия)					
Количество организованных встреч (перечислить партнеров, указать виды деятельности)					
Участие в конкурсных мероприятиях (название, количество участников и результат)					
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦТДТ», с приобретенными компетенциями (по видам)					

Наставник \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка

**Итоги работы МАУДО «ЦТДТ» по внедрению модели внедрения  
Целевой модели наставничества, в отношении несовершеннолетних  
за \_\_\_\_\_ учебный год**

Показатели	Типы наставничества				
	Профориен тация	Волонтерст во	Одаренный ребенок	СОП	ОВЗ
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦТДТ», охваченных наставнической деятельностью, (человек).					
Количество подготовленных и проведенных мероприятий наставляемыми					
Количество посещенных тематических мероприятий					
Количество организованных встреч					
Количество участников/призеров конкурсных мероприятий по уровням					
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦТДТ», с приобретенными компетенциями (по видам)					
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (балл).					
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (балл).					

Заместитель директора/методист \_\_\_\_\_  
подпись
расшифровка

## 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]

**Благодарим вас за участие в опросе!**



## 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 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]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАУДО «ЦТДТ»  
от 15.09.2020 № 62-07ОД

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о наставничестве в муниципальном автономном учреждении  
дополнительного образования «Центр туризма и детского  
творчества» города Ялуторовска**

#### **4. Общие положения**

- 1.1 Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции; разновидность индивидуальной методической работы (в сфере образования) с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении, достаточного опыта работы.
- 1.2 Наставник – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.
- 1.3 Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.
- 1.4 Наставничество устанавливается на срок не более трёх месяцев.
- 1.5 Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.
- 1.6 Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора образовательного учреждения.
- 1.7 Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении является постановление Губернатора Тюменской области от 13 ноября 2012 года N 157, настоящее Положение.
- 1.8 Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

#### **5. Цель из задачи наставничества**

- 1.9 Целью наставничества является оказание помощи молодым педагогам в развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей.
- 1.10 Основными задачами наставничества являются:
  - сокращение периода адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
  - поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
  - формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

### **3. Функции наставника**

1.11 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

#### **организационные**

- организация ознакомления молодого педагога с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого педагога.

#### **информационные**

- обеспечение молодых педагогов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся.

#### **методические**

- разработка совместно с молодым педагогом плана его саморазвития и самообразования, с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому педагогу индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации.

### **4. Права и обязанности наставника**

1.12 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

- 1.13 Наставник, в течение двух недель с даты окончания наставничества, представляет заместителю директора характеристику на подопечного, в которой дается оценка деятельности подопечного, его исполнительской и служебной дисциплины, профессиональных и личностных качеств.

Подопечный должен быть ознакомлен с данной характеристикой под подпись.

## **5. Права и обязанности молодого педагога**

- 1.14 Молодой педагог обязан:
- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность;
  - изучать структуру и особенности деятельности образовательного учреждения, его традиции;
  - выполнять в установленные сроки план своего профессионального саморазвития и самообразования;
  - постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
  - выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником, выполнять его указания в рамках исполнения своих должностных обязанностей.
- 1.15 Молодой педагог имеет право:
- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о замене наставника, при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
  - обращаться к наставнику по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, по иным вопросам наставничества;
  - вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
  - защищать свою профессиональную честь и достоинство.

## **6. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения**

- 1.16 Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

## **7. Документация**

- 1.17 Индивидуальный план работы наставника.

- 1.18 План профессионального саморазвития и самообразования молодого педагога.
- 1.19 Характеристика наставника на подопечного.