Приложение к приказу АУ ДО РА «РЦТОиО»

 от 16.11.2023г. №116 о/д

**ПРОГРАММА**

 **ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023-2025 учебный год**

г. Горно-Алтайск, 2023 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.1 Актуальность практическая значимость разработки программы наставничества

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри АУ ДО РА «РЦТОиО» как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, 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, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программы наставничества в АУ ДО РА «РЦТОиО» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, с отстающими и одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Программа направлена на становление молодого специалиста с профессиональной позиции, и ученика с позиции развития личности.

На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:

– личное наставничество;

– групповое наставничество;

– командное наставничество;

* 1. **Взаимосвязь с другими документами организации**

Программа разработана на основе следующих нормативных документов:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Региональный проект «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;
3. Устав АУ ДО РА ««РЦТОиО»;
4. Программа развития АУ ДО РА ««РЦТОиО» на 2020-2023 гг.
	1. **Срок реализации программы**

Программа реализуется в 2023 - 2025 учебном году.

* 1. **Применяемые формы и технологии наставничества**

На базе АУ ДО РА ««РЦТОиО» запланирован формаы Наставничества:

«Педагог-Педагог».

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

Используемые технологии:

фасилитация - командное наставничество;

модерация - командное наставничество;

супервизии - индивидуальное, личное наставничество;

коучинг - командное и индивидуальное наставничество;

тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.

* 1. **Цели и задачи программы наставничества**

Целью программы наставничества центра является обеспечение непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, необходимое для успешной личной и непрерывной профессиональной самореализации

В организации дополнительного образования, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества центра:

−формировать у наставляемого интереса к педагогической деятельности, методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;

−способствовать включению передового педагогического опыта в практику деятельности наставляемого и развитию потребности анализа результатов своей профессиональной деятельности;

−способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

−способствовать созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

− формировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, способное на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В АУ ДО РА ««РЦТОиО»

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Педагог- педагог | «опытный педагог - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. |

**Форма наставничества «педагог - педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

сокращение числа возможных конфликтов;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников. Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

 Основные варианты взаимодействия (роли):

– «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной направленности дополнительного образования (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «педагог-педагог» является отдельной возможностью реализации программы наставничества для создания широких педагогических проектов для реализации в РЦДО: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

* + 1. Принятие (неосуждение наставляемого).
		2. Умение слушать и слышать.
		3. Умение задавать вопросы.
		4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
		5. Честность и открытость.
		6. Надежность и ответственность.
		7. Последовательность.

Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) и др.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции - как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций ит. д.

1. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

3.1 Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

* администрация организаций-участников;
* куратор программы;
* активные представители педагогического сообщества, педагог-психолог, педагог-организатор;
* наставники-участники программы.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

–оценка качества процесса реализации программы наставничества;

–оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества:

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели: оценка качества реализуемой программы наставничества;

оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

1. сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);

2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

3. контроль хода программы наставничества;

4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

5. определение условий эффективной программы наставничества;

6. контроль показателей социального и профессионального благополучия;

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Мониторинг результативности будет проходить 2 раза в год: на начальном и итоговом этапе реализации программы.

Приложение 1

**План реализации программы наставничества**

**на 2023–2025 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Функция управления программой наставничества | Необходимые мероприятия | Кто реализует |
|  | Организация | Проведение отбора наставников по критериям в соответствии с поставленными целями программы. Подготовка необходимого пакета документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Организация работы наставнических пар или групп. Предоставление методических материалов по взаимодействию в парах и группах.При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. | Куратор,команда программы |
|  | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта | Куратор |
|  | Координация | Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.  | Куратор,команда программы  |
|  | Анализ иконтроль | Установление обратной связи от наставников, наставляемых и куратора программы. Подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых.Составление отчета о реализации программы наставничества, анализ плюсов и минусов. При необходимости внесение корректировок. Организовать поощрение наставников. Сформировать базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. | Куратор, команда программы,педагоги |

Приложение 2

**Первый этап мониторинга программы.**

**Анкета для участников формы наставничества
«педагог-педагог»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфортапри участии в программенаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качествоорганизационных мероприятий(знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезностьпрограммы профессиональнойи должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая пользаорганизованных для Вас мероприятий по развитию конкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачиВам необходимых теоретическихзнаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачиВам необходимых практическихнавыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущениеподдержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Выостались довольны совместнойработой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаетепроведение мероприятийпо развитию конкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары,участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работыв программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Высможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективностьпрограммы профессиональнойи должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколькохорошо с Вашей помощьюнаставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколькохорошо с Вашей помощьюнаставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качестворазработанной Вами программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровеньудовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесьпроводить мероприятия поразвитию конкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары,участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 3

**Второй этап опроса для мониторинга программы**

**(по окончании программы)**

**«педагог-педагог»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. Качество организационныхмероприятий (знакомствос коллективом, рабочим местом,должностными обязанностямии квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программыпрофессиональной и должностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Васмероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вамнеобходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержкинаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Вашиожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
| навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах)? |  |  |  |  |  |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
6. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
7. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. Насколько эффективно удалосьорганизовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностямии квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемыйовладел необходимымитеоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемыйовладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемогов процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколько оправдались Вашиожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводилисьмероприятия по развитиюконкретных профессиональныхнавыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
6. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 4

**Форма наставничества: «Педагог - Педагог»**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с « » 2023 г. по «\_\_\_\_\_\_\_» 2025 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** |
| **Раздел 1. Вхождение в должность** |
| 1.1. | Познакомиться с РЦТОиО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особен­ностями и направлениями работы, изучена Программа развития  |
| 1.2. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция, ПВТР) |  | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение об оплате труда, должностная инструкция, ПВТР |
| 1.3. | Изучить помещения РЦТОиО (основное помещения, правила пользования, пути эвакуации). |  | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов. |
| 1.4. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство РЦТОиО, педагоги, методисты, административный персонал и пр. |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |
| 1.5. | Изучить сайт РЦТОиО, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО |  | Хорошая ориентация по сайту, изуче­ны правила размещения информации в Интернете |
| 1.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |
| 1.7. | Изучить методику построения и организации учебного процесса |  | Организован учебный процесс  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 2.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень темконсультаций с наставником |
| 2.2. | Провести диагностическую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |  | Сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 2.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 3. |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |
| **Раздел 3. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся |  | Изучены психологические ивозрастные особенности обучающихся  |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога |
| 3.3. | Изучить успешный опыт профессионального саморазвития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год |
| 3.4. | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного пове­дения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики |
| 3.5. | Научиться анализировать результаты своейпрофессиональной деятельности |  | Изучены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения |

Подпись наставляемого\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставника

«\_\_\_\_\_\_\_» 202\_ г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_ г.

Приложение 5

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки | Ответственный |
| Организация и проведение вводного совещания с наставниками | До 30.12. | Куратор |
| Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в АУ ДО РА «РЦДО», стажировка и др.), согласование способов с наставниками  | До 15.01. | Куратор |
| Организация профразвития наставников, проведение обучения:* по программе повышения квалификации «Реализация технологий наставничества в практике проектных педагогических команд»
 | 2023-2025 гг. | Куратор |
| Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения | 25.05. | Куратор |
| Методическая выставка достижений молодого педагога | До 31.03. | Куратор |
| Оценка уровня удовлетворенности наставников работой | До 31.05. | Куратор |
| Анализ деятельности наставников за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам в Программу наставничества АУ ДО РА «РЦДО» на следующий год | До 30.06. | Куратор |