

Российская Федерация  
Тюменская область  
Викуловский муниципальный район  
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Викуловский Центр творчества»

627570, с. Викулово,  
ул. Карла-Маркса, 30  
wtynh30@mail.ru

тел./факс: 8 (34557) 2-33-73,  
тел.: 8 (34557) 2-45-76  
www.ddt-vikulovo.ru

Рассмотрено на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1 от  
«21» августа 2024 г.

  
«Утверждаю»  
Директор МАУ ДО  
«Викуловский Центр творчества»  
Л.Ю. Васильева  
Приказ № 10  
от «30» августа 2024 г.

Программа наставничества в  
МАУ ДО «Викуловский Центр творчества»  
на 2024-2025 учебный год

автор-разработчик:  
Климова Оксана Петровна, методист

### ***Пояснительная записка***

Программа наставничества в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества» (далее — Программа) определяет основные формы наставничества в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества» (далее — Центр).

Данная программа наставничества разработана в соответствии со следующими документами:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте); Распоряжение 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», Положение о наставничестве в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества».

#### **Основные понятия и термины:**

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Координатор – участник программы наставничества, осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в организации.

Благодарный выпускник – выпускник организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Актуальность данной программы обусловлена Указом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Программа создаст условия для реализации технологий наставничества в Центре, поспособствует передаче жизненного опыта от человека к человеку, все участники образовательных отношений Центра получают опыт, знания, гибкие навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи.

### ***Цель и задачи программы наставничества***

**Цель** - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме: «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся», способствующих созданию комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне; максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

#### **Задачи:**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в программе наставничества.
5. Проведение мониторинга реализации и эффективности программы наставничества.
6. Формирование базы данных наставников.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации.

### ***Планируемые результаты***

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной и культурной сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в Центре как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
5. Практическая реализация индивидуальных планов развития (далее - ИПР).
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных.

### ***Применяемые формы наставничества и технологии***

Исходя из образовательных потребностей Центра в 2024-2025 учебном году реализуются формы наставничества: «педагог-обучающийся» и «обучающийся-обучающийся».

Форма наставничества **«педагог-обучающийся»** предполагает взаимодействие педагогов и обучающихся Центра.

**Целью** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных и творческих результатов, развитие гибких навыков и компетенций, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Центра.

### ***Ожидаемые результаты.***

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Центра. Обучающиеся - наставляемые получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений;

- снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета.

#### Портрет участников. Наставник.

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный 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. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

#### Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе: психологические, организационные или социальные.

Вариант 2. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной общеобразовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. А также обучающиеся Центра, которые внесены в региональную базу данных талантливых детей и молодежи Тюменской области.

Вариант 3. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в коллективе.

#### Форма наставничества «обучающийся-обучающийся».

Предполагает взаимодействие обучающихся Центра, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого. Форма наставничества «обучающийся-обучающийся» в Центре осуществляется в рамках реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, рабочих программ воспитания.

**Цель** реализации формы наставничества «обучающийся-обучающийся» - разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи** взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «обучающийся - обучающийся»:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого детского сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Участники пары «наставник-наставляемый».

Наставником может быть назначен активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов муниципального, регионального уровней. Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся-обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «лидер — пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный — равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, рабочей программы воспитания);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка). Организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах, совместные походы на культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

**Ожидаемые результаты** работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Центра; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

### ***Основное содержание программы***

Программа реализуется в три этапа:

I этап – подготовительный. Подготовка условий для запуска программы наставничества (август-сентябрь);

II этап – основной: формирование базы наставляемых, формирование базы наставников, отбор и обучение наставников, формирование наставнических пар/групп, организация работы наставнических пар/групп, мониторинг промежуточных результатов реализации программы.

III этап – завершающий, аналитико-обобщающий: анализ результатов реализации программы наставничества.

Куратором наставничества в Центре создается база данных на потенциальных наставляемых и наставников, ведется активная просветительская

работа о роли наставничества для детей и их родителей (законных представителей), для педагогов Центра. Куратор организывает классные часы, встречи, родительские собрания, на которых проводятся опросы, анкетирование и пр. После тщательного анализа, куратором создаются пары из числа обучающихся и педагогов Центра. Разрабатывается дорожная карта (план работы) (Приложение № 1). Наставник на протяжении всего времени взаимодействия с наставляемым заполняет индивидуальную карту развития (Приложение № 2). В течение учебного года наставник организывает опросы и анкетирование для наставляемых, родителей (законных представителей) (Приложение №3). По окончании реализации ИПР наставник подводит итоги, делится своим опытом с коллегами. Куратор на протяжении всего периода освещает работу и итог деятельности наставнических пар в разделе «Наставничество» на официальном сайте Центра.

В основу программы положены ведущие методологические принципы современной педагогики и психологии:

**Системный подход**, сущность которого заключается в том, что относительно самостоятельные компоненты рассматриваются не изолированно, а в системе их взаимосвязи с другими. При таком подходе педагогическая система работы с одаренными детьми рассматривается как совокупность следующих взаимосвязанных компонентов: цели образования, субъекты педагогического процесса, содержание образования, методы и формы педагогического процесса и материальная база.

**Личностный подход**, утверждающий представления о социальной, деятельностной и творческой сущности одаренного ребенка как личности. В рамках данного подхода предполагается опора в воспитании и обучении на естественный процесс саморазвития задатков и творческого потенциала личности, создание для этого соответствующих условий.

**Деятельностный подход.** Деятельность - основа, средство и решающее условие развития личности. Поэтому необходима специальная работа по выбору и организации деятельности одаренных детей, по активизации и переводу их в позицию субъекта познания, труда и общения. Это, в свою очередь, предполагает обучение детей выбору цели и планированию деятельности, ее организации и регулированию, контролю, самоанализу и оценке результатов деятельности.

**Культурологический подход** обусловлен объективной связью человека с культурой как системой ценностей. Одаренный ребенок не только развивается на основе освоенной им культуры, но и вносит в нее нечто принципиально новое, т.е. он становится творцом новых элементов культуры. В связи с этим освоение культуры как системы ценностей представляет собой, во-первых, развитие самого ребенка и, во-вторых, становление его как творческой личности.

Принципы педагогической деятельности в работе с одаренными детьми.

Ориентация на дифференциацию процесса обучения, обновление

методов обучения, использование современных образовательных технологий. Это выражается в замене традиционных методов обучения диалоговыми формами общения учитель-ученик, ученик-ученик, при работе в микрогруппах, в использовании ИКТ, технологии разноуровневого обучения, проектной деятельности.

Принцип индивидуализации - подразумевает всесторонний и всеобъемлющий учет уровня развития способностей каждого ученика, формирование на этой основе индивидуальных программ развития и обучения.

Принцип целостности образования - под целостностью образования понимается единство процессов развития, обучения, воспитания учащихся, адекватность педагогических технологий задачам обучения.

Принцип вариативности предполагает гибкое сочетание обязательных базовых и профильных предметов, курсов по выбору, дополнительного образования, позволяющих учащемуся раскрыть и развить склонностями и способностями, с учетом его возрастных особенностей и уровня развития.

Принцип развивающего обучения - развивающее обучение опирается на зону ближайшего развития ребенка и способствует ускорению развития.

Принцип обновления содержания и методов обучения - использование эффективных образовательных технологий, внедрение в практику инноваций.

#### Принципы и правила работы с обучающимися с ОВЗ:

1. Индивидуальный подход к каждому ученику.
2. Предотвращение наступления утомления, используя для этого разнообразные средства.
3. Использование методов, активизирующих познавательную деятельность обучающихся, необходимые учебные навыки.
4. Проявление педагогического такта.

Так как группа детей с ОВЗ крайне неоднородна, то задачей педагога является отбор содержания в каждой конкретной ситуации и адекватных этому содержанию и возможностям учащихся методов и форм организации обучения. Наиболее приемлемыми методами в практической работе педагога с обучающимися, имеющими ОВЗ, являются: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, частично поисковый, коммуникативный, информационно-коммуникационный; методы контроля, самоконтроля и взаимоконтроля.

Чтобы сформировать у обучающихся интерес к обучению используется метод стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности, а именно создание ситуаций успеха.

Дети с ограниченными возможностями здоровья представляют собой очень разнообразную группу обучающихся. Поэтому приоритетом в работе с такими детьми является индивидуальный подход, с учетом состояния здоровья каждого ребенка. И очень важен контакт с их родителями (законными представителями), важно знать все особенности развития ребенка.



## ***Мониторинг эффективности реализации программы***

Мониторинг эффективности реализации программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1. Оценка качества реализуемой программы.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и

профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Центре.

**«Дорожная карта» реализации программы наставничества  
в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества»  
на 2024 – 2025 учебный год**

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат	Ответственные
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>			
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся	до 15.09.2024	Сформирована база наставляемых	Директор Т.Ю. Васильева, заместитель директора Н.В. Оленич, куратор О.П. Климова
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов	в течение учебного года	Сформирована база наставников	Директор Т.Ю. Васильева, Заместитель директора Н.В. Оленич, куратор О.П. Климова
Формирование наставнических пар или групп	сентябрь 2024	Сформированы наставнические пары или группы	Директор Т.Ю. Васильева, куратор О.П. Климова
Оформление согласий участников на участие в программе наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	до конца сентября 2024	Оформлены согласия на участие в программе наставничества у 100% участников (из общей базы)	куратор О.П. Климова
Организация работы наставнических пар или групп: — пробная встреча; — встреча-планирование; — совместная работа наставника наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; — итоговая встреча	в течение учебного года	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	куратор О.П. Климова
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	до конца октября 2024	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической	куратор О.П. Климова

		пары/группы	
Формирование индивидуальных планов развития	до конца октября 2024	Составлены индивидуальные планы развития	куратор О.П. Климова
Реализация индивидуальных планов развития	в течение учебного года	Индивидуальные планы, реализованные не менее, чем на 90%, участие в реализации	куратор О.П. Климова
Организация общей заключительной встречи участников всехнаставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат -мои возможности»	до мая 2025	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп. Участие в игре приняло не менее 90% участников	куратор О.П. Климова
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>			
Подбор программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества для каждой из наставнических групп	до сентября 2024	Программные, методические и дидактические материалы	куратор О.П. Климова
Изучение запросов индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации программы наставничества	октябрь 2024	Письменный опрос	куратор О.П. Климова
<b>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</b>			
Определение запросов наставляемых и возможностей наставников	октябрь 2024 - май 2025	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками инаставляемыми, выбраны формы наставничества	куратор О.П. Климова
Осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в программе наставничества	октябрь 2024	Реестр учета обучающихся и педагогов, участвующих впрограмме наставничества	Директор Т.Ю. Васильева, Заместитель директора Н.В. Оленич, куратор О.П. Климова
Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества	май 2025	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	куратор О.П. Климова

**Информационное сопровождение деятельности**

Наполнение раздела «Наставничество» на официальном сайте МАУ ДО «Викуловский Центр творчества»	в течение всего периода реализации ЦМН	Поддержание информации в разделе в актуальном состоянии	куратор О.П. Климова
Мотивация и поощрения наставников	май 2025	Публикация результатов программы наставничества, информации о лучших наставниках	куратор О.П. Климова
<b>Управление реализацией целевой модели наставничества</b>			
Контроль процедуры реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты	куратор О.П. Климова
Контроль реализации мероприятий, запланированных в Индивидуальных планах развития (ИПР)	в течение всего периода реализации ЦМН	Реализовано 100% мероприятий, в установленные сроки	куратор О.П. Климова
Разработка дорожной карты на 2025 - 2026 учебный год	май-сентябрь 2025	Разработана дорожная карта	куратор О.П. Климова

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (ПРИМЕРНЫЙ)**

Форма наставничества: «педагог-обучающийся».

Ролевая модель: «Руководитель проекта- автор проекта».

Ф.И.О.,

класс/группа

наставляемого

Ф.И.О., должность

наставника

---

Срок осуществления плана: с « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Предполагает совместную деятельность педагога и обучающегося Центра по разработке и реализации индивидуального проекта, при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя универсальные учебные действия, навыки социализации. Цель: создание системы сопровождения проектной деятельности учащихся.

Задачи: выбор методов и форм работы, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся; улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах; подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого; повышение учебной мотивации посредством участия в проектной деятельности; приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного участия в разработке и реализации проектных работ.

Ожидаемые результаты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Центра, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Центра, лояльность учеников и будущих выпускников к Центру;

учащиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; 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 подготовленности учащихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения; рост числа учащихся, вовлеченных в проектную деятельность, олимпиадное движение; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий одаренных учащихся.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития «Как подготовить и реализовать индивидуальный ученический проект».		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (подготовки проекта).		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения.		Определен перечень литературы, интернет сайтов для изучения, изучены ...(перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания разработки проекта.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно разработать		

			индивидуальный проект		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); проектной деятельности и др. для повышения результативности.		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной проектной деятельности.		Освоены навыки планирования учебной проектной деятельности, определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) подготовки проектов.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной проектной деятельности		
2.6.	Принять участие в конкурсе учебных проектов с последующим разбором полученного опыта.		По итогам участия в конкурсе (указать конкурс)		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен.. (место, время)		

Подпись наставника: \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_



**Анкета наставляемого (входная),  
форма наставничества «педагог-обучающийся»**

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут индивидуальные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемые после завершения работы перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_

---



---



---

**Анкета наставляемого (входная),  
форма наставничества «педагог-обучающийся»**

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут индивидуальные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемые после завершения работы перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_

---



---



---

Анкета **наставника** (входная),  
форма наставничества «педагог-обучающийся»

ФИО наставника \_\_\_\_\_

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Как часто планируете проводить мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Анкета **наставника** (входная),  
форма наставничества «педагог-обучающийся»

ФИО наставника \_\_\_\_\_

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Как часто планируете проводить мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Анкета **наставляемого** (по завершении работы),  
форма наставничества «педагог -обучающийся»

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

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

1.Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ощущение поддержки наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Помощь наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставником? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное?)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения? (да/нет)

9.Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере)? (да/нет)

10.Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? (да/нет)

11.Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

12.Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

13.Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

Как часто Вы принимали участие в конкурсах? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

14.Понравилось участвовать в программе? (да/нет)

15.Хотели бы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета **наставника** (по завершении работы),  
форма наставничества «педагог -обучающийся»

ФИО наставника \_\_\_\_\_

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

1. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько удалось осуществить план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9.Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---



---



---



---

10.Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

---



---

11.Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

---



---

12. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

13.Понравилось участвовать в программе? \_\_\_(да/нет)

14.Хотели бы продолжить работу в программе наставничества? \_\_\_(да/нет)

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества  
(личная оценка **наставляемых**)

Всего участников: \_\_\_\_\_

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя	Шкала баллов
1. Насколько комфортным было общение с наставником?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
2. Ощущение поддержки наставника.		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
3. Помощь наставника.		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
4. Насколько был понятен план работы с наставником?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		10
		9
		8
		7
		6
		5
	4	

		3	
		2	
		1	
6. Насколько Вы довольны результатом?		10	
		9	
		8	
		7	
		6	
		5	
		4	
		3	
		2	
		1	
	7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставником? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное?)		да
		нет	
8. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения?		да	
		нет	
9. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере)?		да	
		нет	
10. Как часто Вы принимали участие в конкурсах?		Очень часто	
		Часто	
		Редко	
		1-2 раза	
		Никогда	
11. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?		Да	
		нет	
12. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?		да	
		нет	
13. Хотели бы продолжить работу в программе наставничества?		да	
		нет	
14. Понравилось участвовать в программе?		да	
		нет	

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества  
(личная оценка **наставников**)

Всего участников: \_\_\_\_\_

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя	Шкала баллов
1. Насколько комфортным было общение с наставляемым?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
2. Насколько удалось спланировать работу?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
3. Насколько удалось осуществить план?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
4. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		10
		9
		8
		7
		6
		5

		4
		3
		2
		1
6. Насколько Вы довольны результатом?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
7. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
8. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
9. Понравилось участвовать в программе?		да
		нет
10. Хотели бы продолжить работу в программе наставничества?		да
		нет
11. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)?		Очень часто
		Часто
		Редко
		1-2 раза
		Никогда