

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Ульяновска
«Центр детского творчества»**

**г. Ульяновск, ул. Розы Люксембург 48/52
тел/факс: 27-23-61; 27-45-08**

**Отчет о реализации дорожной карты по введению целевой
модели наставничества в МБУ ДО ЦДТ в 2022-2023 учебном
году**

Цель реализации

Целью внедрения целевой модели 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов через достижение планируемых результатов:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной и других сферах.
2. Улучшение психологического климата в организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанных с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение

поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в организации;
- планирование реализации программы и управление;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

Компоненты системы наставничества

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Компоненты наставничества:

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества - процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	Координатором программы организуется специальная работа с: - наставниками (из числа обучающихся, педагогов); - наставляемыми (из числа обучающихся, молодых или вновь прибывших педагогов)	Использование в реализации программы наставничества различных технологий: -интерактивные технологии; -тренинговые технологии; -проектные технологии; - консультации, -беседы, -тренинги, -семинары, -практикумы	Мониторинг и оценка параметров программ: организационного (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др)

Формы наставничества

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В 2022-2023 уч. году в МБУ ДО ЦДТ реализовывались следующие формы наставничества:

«Обучающийся-обучающийся»;

«Педагог-педагог»;

«Педагог-обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

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

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

**Отчет об исполнении дорожной карты по реализации целевой модели
наставничества в МБУ ДО ЦДТ за 2022-2023 уч. год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный	
Подготовка условий для запуска программы наставничества				
1	Издание приказа о реализации целевой модели наставничества и назначении ответственного за внедрение целевой модели наставничества	сентябрь 2022 г.	Директор	Издан приказ от 23.09.2022 г. № 62-од «Об организации наставничества», в котором ответственным за реализацию целевой модели наставничества назначена Крюкова Н.Е., методист.
2	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	октябрь 2022 г.	Администрация МБУ ДО ЦДТ	Педагогическим коллективом изучены нормативно- правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней: - Конституцией Российской Федерации; - Гражданским кодексом Российской Федерации; - Трудовым кодексом Российской Федерации; - Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; - Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»; - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; - Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»; - Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р); - Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

				Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р); Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2.3. Реализация программы наставничества в системе образования Российской; 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».
--	--	--	--	--

3	Разработка и утверждение нормативно-правовых документов по внедрению целевой модели наставничества	сентябрь-октябрь 2022 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	В целях создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов в Центре детского творчества внедрена система наставничества обучающихся на 2022-2023 учебный год. Утверждены Положение «О наставничестве», «Дорожная карта» внедрения системы наставничества в организации, сформирован реестр наставников и реестр наставляемых, утверждена Программа наставничества (Приказ № 62-о/д от 23.09.2022 года).
4	Разработка и утверждение плана методической работы	сентябрь-октябрь 2022 г.	Ответственный за внедрение	План методической работы разработан и утвержден в составе программы внедрения целевой модели наставничества в

	по реализации наставничества		целевой модели наставничества	МБУ ДО ЦДТ (Приказ № 62-о/д от 23.09.2022 года).
5	Разработка программы внедрения целевой модели наставничества	сентябрь-октябрь 2022 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Программа внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦДТ разработана и утверждена приказом от 23.09.2022 г. № 62-од «Об организации наставничества».
6	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества в том числе через средства массовой информации	сентябрь-октябрь 2022 г.	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества,	Информирование участников образовательных отношений проходило через: • страницу сайта образовательной организации, специального раздела «Наставничество»: https://ul-cdtlen.ru/педагогам/наставничество/ • Родительские собрания; • Информирование руководителей организаций о внедрении целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦДТ прошло через сайт (https://ul-cdtlen.ru/). • На сегодняшний день предложений о сотрудничестве от других организаций не поступило.
Формирование базы наставляемых				

7	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве	ноябрь –декабрь 2022 г., далее - ежегодно сентябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Количество потенциальных наставляемых обучающихся , прошедших анкетирование –52/10% от общего количества в ОО. Количество потенциальных наставляемых педагогов , прошедших анкетирование – 5 /11% от общего количества в ОО.
8	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	ноябрь –декабрь 2022 г., далее - ежегодно сентябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Перечень направлений , по которым наставляемые изъявили желание пройти программы наставничества: - интеллектуальное - профориентационное - творческое - методическое Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы собраны.
9	Формирование базы наставляемых	ноябрь –декабрь 2022 г., далее - ежегодно сентябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества (выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества). 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы педагога, рекомендаций о прохождении аттестаций, анализа посещаемых занятий и иных мероприятий. 4. Формирование базы наставляемых из числа обучающихся. 5. Формирование базы наставляемых из числа педагогов.

				6. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.
10	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программ ынаставничества	декабрь 2022 г., далее - ежегодно октябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Перечень выбранных форм наставничества; - «обучающийся – обучающийся», - «педагог – обучающийся»; - «педагог - педагог»
11	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	декабрь 2022 г., далее - ежегодно октябрь	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	В декабре 2022 г. проведена оценка участников-наставляемых по заданным параметрам (анкетирование наставляемых для мониторинга влияния программы на наставляемых).
Формирование базы наставников				
12	Проведение анкетирования среди потенциальн ыхнаставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	ноябрь –декабрь 2022 г., далее - по мере необходимости	Ответственн ый за внедрен иецелевой модели наставничест ва	1. Разработка критерии отбора наставников в соответствиис запросами наставляемых. 2. Проведен отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве. 3. Выбраны из сформированной базы подходящие под заданные критерии наставники. 4. Проведены собеседования с отобранными наставниками с целью выяснения их психологической готовности для работы в программе. 5. Сформирована итоговая база отобранных наставников. 6. Проведен сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.

13	Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	до 01 марта 2022 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-психолог	Формирование базы наставников проведено, исходя из анализа анкет, заполненных наставниками.
14	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	до 01 марта 2022 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	В октябре 2022 г. проведена оценка участников-наставляемых по заданным параметрам (анкетирование наставляемых для мониторинга влияния программы на наставляемых).
15	Проведение собеседования с наставниками	декабрь 2022 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проведены собеседования с отобранными наставниками с целью выяснения их психологической готовности для работы в программе. Сформирован совет наставников.
16	Обучение наставников	Декабрь 2022	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	1. Проведен анализ потребности в обучении наставников. 2. Заполнены анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения. 3. Подготовлены и разработаны методические материалы для обучения наставников. 4. Выбраны формы и методы обучения наставников (очные, дистанционные, индивидуальные). 5. Организация обучения наставников (обучающиеся, педагоги).

Формирование наставнических групп				
17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	январь 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Групповые встречи проходили по выбранным моделям наставничества
18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	январь 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проведено анкетирование потенциальных наставников и наставляемых для определения наставнических пар в соответствии с запросами наставляемых, возможностями наставников и их психологической совместимости.
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	январь 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Анализ проведенного анкетирования выявил возможные наставнические пары (группы). В ходе устного собеседования наставников и наставляемых окончательно соединены наставники и наставляемые в пары (группы).
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах.	до января 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Наставнические пары (группы) закреплены и утверждены приказом директора.
Организация работы наставнических пар или групп				

21	Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого	февраль 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проведена встреча (организационная) наставника и наставляемого по направлениям, количество: □ раскрытие потенциала каждого наставляемого – 1 □ преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся – 2 □ адаптация обучающегося в новом учебном коллективе □ повышение мотивации и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной деятельности– 14 □ создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории-9 □ формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого – 0 □ 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.) – 3 □ формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах – 0
----	--	--	--	--

				– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры – 0 – адаптация педагога в новом педагогическом коллективе – 2 – плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов – 1
22	Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого	февраль 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проведена встреча (пробная рабочая) наставника и наставляемого по направлениям, количество: □ раскрытие потенциала каждого наставляемого – 1 □ преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся – 2 □ адаптация обучающегося в новом учебном коллективе - 0 □ повышение мотивации и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной деятельности – 14 □ формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого – 0

				– 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.) – 3 – формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах – 0 – создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры – 0 – адаптация педагога в новом педагогическом коллективе – 2 – плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов – 1
23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	февраль 2023 г., далее – по мере необходимости	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проведены встречи (рабочие) наставника и наставляемого по направлениям, количество: □ раскрытие потенциала каждого наставляемого – 1 □ преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся – 2 □ адаптация обучающегося в новом учебном коллективе - 0 □ повышение мотивации и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, проектной деятельности – 14

				– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого – 0 – 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.) – 3 – формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах – 0 – создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры – 0 – адаптация педагога в новом педагогическом коллективе – 2 – плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов – 1
--	--	--	--	---

24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	С февраля 2023 г. на регулярной основе до завершения наставничества	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Встречи наставников и наставляемых в течение 2022-2023 уч. года проходят регулярно (по рабочему графику каждой наставнической пары (группы)).
25	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	регулярно, не реже раза в месяц	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Систематическое изучение удовлетворенности участниками программы наставничества проходит систематически в формах устного собеседования и анкетирования.
Завершение наставничества				
26	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	в зависимости от продолжительности программы наставничества	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Программа не завершена
27	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	в зависимости от продолжительности программы наставничества	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Программа не завершена
28	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	по завершении заключительной групповой встречи	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Программа не завершена
29	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	май 2023 г., далее – по мере завершения программ	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества, педагог-организатор	Программа не завершена

30	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	с 2023 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проведен сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ:- получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;-получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. Результаты мониторинга размещены на сайте образовательной организации в разделе «Наставничество»: https://ul-cdtlen.ru/педагогам/наставничество/
31	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	с 2023 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	1. Проведен мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества, оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества. 2. Проведен внутренний мониторинг качества реализации программы наставничества (анализ индикаторов качества/показателей эффективности программы). 3. Проведен мониторинг влияния программы наставничества на всех участников (парная и групповая рефлексия)
32	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	с 2023 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Проводится оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. Размещены промежуточные результаты работы наставнических пар (групп) на сайте образовательной организации.
31	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	с 2023 г. ежегодно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Данные вносятся
Система поощрения наставничества				

32	Популяризация роли наставника (публикация в СМИ, проведение встреч, бесед, создание видеороликов и т.д.)	постоянно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Запланировано: 1. Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.; 2. Публикация опыта работы лучших педагогов-наставников на сайте, в электронных интернет-изданиях.
33	Участие в региональных мероприятиях, направленных на выявление лучших практик наставничества (конкурс, фестиваль, конференция)	постоянно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Распространение опыта на конкурсах профессионального мастерства и иных педагогических мероприятиях.
34	Применение мер нематериального поощрения наставников	постоянно	Ответственный за внедрение целевой модели наставничества	Запланировано в ходе реализации программы: • выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия различного уровня. • создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте. • создание методической копилки с программами наставничества. • награждение грамотами "Лучший наставник" • благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. • предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации

В 2022 – 2023 учебном году планируется:

- усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей;
- привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров;
- подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии;

- проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников;
- формировать долгосрочную базу наставников;
- содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов в образовательный процесс.