

Приложение № 1  
к приказу МБУ ДО «ЦО «Перспектива»  
от 30.09.2022 № 187

Принято на заседании

Педагогического совета

Протокол от 28.09.2022 № 3

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

  
С.В. Антонюк



**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУ ДО «ЦО «ПЕРСПЕКТИВА»**

### 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБУ ДО «ЦО «Перспектива», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов национального проекта «Образование».

**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) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

Создание целевой модели наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

#### **В программе используются следующие 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. 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.

**Координатор** - сотрудник МБУ ДО «ЦО «Перспектива», осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам и программам внеучебной деятельности, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** - сотрудник МБУ ДО «ЦО «Перспектива», осуществляющей деятельность дополнительным общеобразовательным общеразвивающим 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 образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной 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.).

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации:**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

### **Нормативные правовые акты МБУ ДО «ЦО «Перспектива»**

- Устав
- Программа развития
- Программа деятельности
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете

### **3. Задачи целевой модели наставничества МБУ ДО «ЦО «Перспектива»**

3.1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

3.2. Разработка и реализация программ наставничества.

3.3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

3.4. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

3.5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)**

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

4.2. Плавный «вход» молодого/начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4.3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4.4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

- 4.5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
- 4.6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- 4.7. Включение обучающихся в профориентационные мероприятия.
- 4.8. Формирование осознанной позиции обучающихся, педагогов, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 4.9. Формирования активной гражданской позиции сообщества учреждения.
- 4.10. Обеспечение информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 4.11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 4.12. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 4.13. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- 4.14. Снижение проблем адаптации в коллективе МБУ ДО «ЦО «Перспектива».
- 4.15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## **5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива»**

Уровни структуры	Направления деятельности.
МБУ ДО «ЦО «Перспектива»	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация системы наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения системы наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации системы наставничества.</p>
Координатор и кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения системы наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации системы.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации системы наставничества.</p>
Наставники	Реализация наставнического цикла

## **6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

### **В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:**

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

6.2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

6.3. Координатор – сотрудник учреждения, который отвечает за разработку и реализацию системы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программ наставничества.

6.4. Куратор – сотрудник учреждения, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:
  - ✓ из числа обучающихся:
    - проявивших выдающиеся способности;
    - демонстрирующий низкие образовательные результаты;
    - с ограниченными возможностями здоровья;
    - попавших в трудную жизненную ситуацию;
    - не принимающих участие в жизни объединения, учреждения
  - ✓ из числа педагогов:
    - молодых специалистов;
    - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
    - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы/должности;
    - желающими овладеть современными программами, компетенциями, технологиями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:
  - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, адаптационных и иных вопросах;
  - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
  - родителей обучающихся – активных участников родительских или попечительского советов;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУ ДО «ЦО «Перспектива» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

### **7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива»**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>4. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программ наставничества.</li> </ol>	<p>Дорожная карта (план) реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>формирование базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих, адаптационных и иных вопросах</li> <li>• педагогов, заинтересованных в поддержке и продвижении коллег, тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>• родителей обучающихся – активных участников родительского и попечительского советов,</li> <li>• педагогов-организаторов, методистов, административных работников</li> <li>• представителей родительского сообщества с выраженной</li> </ul>	база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей дорожной карте (плане) наставничества, так и в будущем.

	<p>гражданской позицией.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения;</li> <li>• сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;</li> <li>• успешных предпринимателей, общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>• представителей организаций -партнеров</li> </ul>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников при необходимости для работы с наставляемыми, инструктажи.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Собеседование с наставниками</li> <li>2.Обучение, инструктажи.</li> </ol>
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых для определения динамики влияния мероприятий наставничества на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для определения эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2.Подведение итогов программы МБУ ДО «ЦО «Перспектива».</li> <li>3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>• Поощрение наставников.</li> </ul>

## 8. Формы наставничества в МБУ ДО «ЦО «Перспектива».

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО «ЦО «Перспектива» выбраны следующие формы наставничества:

### 8.1 Форма наставничества «Ученик – ученик».

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих и иных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри МБУ ДО «ЦО «Перспектива».
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

1. Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, объединения, учреждения в целом.
3. Численный рост посещаемости объединений, мероприятий, событий, организуемых МБУ ДО «ЦО «Перспектива», городом, краем.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих, социальных и образовательных проектов.
5. Отсутствие жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».**

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный подросток, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Подросток, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>• Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер объединения, принимающий активное участие в жизни учреждения, города.</li> <li>• Участник/победитель всероссийских детско – юношеских конкурсов, участник муниципальных, региональных</li> </ul>	<p>Социально или ценностно -дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>



организаций и объединений.		
-------------------------------	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Совет обучающихся.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся МБУ ДО «ЦО «Перспектива».	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится педагогом по программе наставничества.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность сообществу.	Поощрение на собрании Совета обучающихся.

### 8.2 Форма наставничества «Педагог – педагог».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы начинающего специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБУ ДО «ЦО

«Перспектива», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать начинающему специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в учреждении.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

### Результат:

1. Высокий уровень включенности начинающих специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МБУ ДО «ЦО «Перспектива».
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в учреждении.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Сохранение числа специалистов, продолжающих свою работу в коллективе МБУ ДО «ЦО «Перспектива».
6. Отсутствие числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик специалистов, участия в конкурсных мероприятиях и т. д.)

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, методист, административный работник, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог/специалист, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и учрежденческого, городских профессиональных сообществ.</li> <li>• Педагог/специалист, обладающий</li> </ul>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МБУ ДО «ЦО «Перспектива», специалист, прошедший</p>

лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.			переподготовку по должности «педагог дополнительного образования» и начинающий свою деятельность в новом статусе педагога.
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и в решении конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу начинающего специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же профильного направления, что и начинающий педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания в профильном направлении.		

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог/специалист – начинающий специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – начинающий специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с объединением, группой и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, компетенциями, технологиями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – начинающий специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с объединением, группой и закрепления на месте работы.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов/специалистов и педагогов/специалистов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов/специалистов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в системе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование, Опросы. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете, иной поощрения.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
<b>Типы наставников</b>		Педагог, находящийся в состоянии
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–Педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	эмоционального выгорания, хронической усталости.
---	---	--

### 8.3 Форма наставничества «Педагог – ученик»

**Цель** - успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

**Задачи:**

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к образованию и саморазвитию, к саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Результат:**

1. Повышение результативности в освоении образовательных программ, улучшение психоэмоционального фона в группах, объединениях.
2. Численный рост объединений по интересам, а также образовательных событий культурно-массовых мероприятий.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

#### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть.		
• Нравнодушный профессионал с	Социально активный обучающийся с особыми	Плохо мотивированный, дезориентированный

<p>большим (от 3 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Активная жизненная позиция.</li> <li>• Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</li> <li>• Выпускник МБУ ДО «ЦО «Перспектива»</li> <li>• Родитель МБУ ДО «ЦО «Перспектива».</li> </ul>	<p>образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения и его сообщества.</p>
--	---	---

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, технического, предпринимательского, социального, другого проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – ученик».	Совет обучающихся, Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов/специалистов, представителей выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с достижением результативности по образовательной программе, не мотивированных, не	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору индивидуальной траектории развития, выбору будущей профессий.	Защита проекта. Анализ результативности по личному портфолио. Представление проекта, бизнес-плана и др. творческого продукта. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на педагогическом совете, иные формы поощрения: Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника и др..

## **9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** 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 системы, так и отследить важные показатели качественного изменения учреждения, динамику показателей социального благополучия внутри МБУ ДО «ЦО «Перспектива», профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и методической сферах.

**Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы/системы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы/системы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения и организаций-партнеров.

**Задачи мониторинга:**

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

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

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. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

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.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

## **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

- Поддержка наставников на учрежденческом, общественном, муниципальном и государственном уровнях: обеспечение участия в форумах, конференциях, конкурсах с трансляцией собственного опыта наставников;
- Проведение учрежденческих рейтингов профессионального мастерства
- Награждение учрежденческими и ведомственными грамотами, наградами, званиями разных уровней
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Иные формы материального и нематериального поощрения, не противоречащие законодательству РФ.