



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр детского творчества»
муниципального образования Павловский район

Принято педагогическим советом
МБОУ ДО ЦДТ МО Павловский район
Протокол № 2
от «31 » января 2023 года

Утверждаю:

Директор МБОУ ДО ЦДТ МО
Павловский район

Л.В. Малышева

Приказ № 25/од
от « 31 » января 2023 года



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПАВЛОВСКИЙ РАЙОН

на 2023-2026 годы

станция Павловская
2023

Паспорт Программы наставничества

Полное название Программы	Программа наставничества муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Павловский район
Основание для разработки Программы	- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Федеральный проект «Успех каждого ребенка»; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и профессиональным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и профессиональным программам среднего профессионального образования»; - Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09.11.2020 года № 2986 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и профессиональным программам среднего профессионального образования»; - Приказ управления образованием администрации муниципального образования Павловский район от 14.01.2021 года № 16 «Об организации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и профессиональным программам на период 2022-2026 годов»; - Устав муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Павловский район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 23.11.2020 года № 2134; - Положения «О наставничестве в муниципальном казенном

	образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Павловский район».	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Центр детского творчества» муниципального образования Павловский район (МБОУ ДО ЦДТ МО Павловский район)	Цель Программы Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов.	Задачи Программы 1. Улучшение показателей учреждения. 2. Раскрытие потенциала каждого наставляемого. 3. Улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 4. Адаптация обучающегося в новом учебном коллективе. 5. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификации подростка, формирование жизненных ориентиров. 6. Повышение мотивации к учебе и участие в программах результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, конкурсах, соревнованиях, проектной деятельности, профориентационных программах. 7. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети). 8. Создание условий для осознанного выбора профессии и профессионального роста обучающихся и формирования потенциала для построения успешной карьеры. 9. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 10. Плавный «вход» молодого педагогического работника в профессиональную среду в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 11. Формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого. 12. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакогнитивных - 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.). 13. Формирование открытого и эффективного сообщества
--	--	--	--	--

вокруг МБОУ ДО ЦРТ МО Павловский район, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками. 14. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым специалистом на основе выявленных потенциальных его возможностей. 15. Повышать профессиональный уровень молодого специалиста с учетом его потребностей, затруднений, достижений. 16. Развивать творческий потенциал молодых специалистов, мотивировать их участие в инновационной деятельности.	Этапы реализации программ 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. 2. Формирование базы наставляемых. 3. Формирование базы наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар или групп. 6. Организация работы наставнических пар или групп. 7. Запуск программы. 8. Завершение программы.	Ожидаемые результаты программы 1. Измеримое улучшение показателей воспитательной и других сферах. 2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 3. Улучшение психологического климата в учреждении, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства. 4. Практическая реализация концепции построения инновационных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению. 5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетений	Система управления и организации контроля за выполнением программы • Директор МБОУ ДО ЦРТ МО Павловский район. • Кураторы Целевой модели наставничества. • Наставники.	Формы наставничества «педагог/методист - педагог» «педагог/методист - обучающийся» «обучающийся - обучающийся»	Мониторинг эффективности реализации программы - это система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементов. Мониторинг эффективности реализации программы
--	---	---	---	--	---

В Учреждении реализуются модифицированные дополнительные общеобразовательные программы различных уровней. Ряд дополнительных общеобразовательных программ предусматривает возможность работы детьми с

Осуществляется индифференцированное обучение (9 человек). В 2021-2022 учебном году открыто и работает 63 группы. Кроме того, основной формой организации обучения детей в Учреждении является группная. В 2021-2022 учебном году открыто и работает 63 группы. Кроме того, основной формой организации обучения детей в Учреждении является группная.

дополнительного образования и консультирования. Имеют первую и высшую квалификационные категории 5 педагогов обучающихся. В Учреждении работает 32 работника, из них 14 педагогических работников. Осваивали дополнительные общеобразовательные программы 552

Осваивали дополнительные общеобразовательные программы 4-х направлений. В Учреждении осуществляются дополнительные общеобразовательные программы 4-х направлений. В Учреждении осуществляются дополнительные общеобразовательные программы 4-х направлений.

Осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию.

Осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию.

Осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию.

Осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию.

Осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию.

Осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию. В Учреждении осуществляется деятельность по 31 дополнительному образованию.

Пояснительная записка

Механизмы мотивации и поощрения наставников	1. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. 2. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения. 3. Проведение конкурсов: «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+». 4. Награждение грамотами «Лучший наставник»; 5. Вручение благодарственных писем родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.
---	--

организационными возможностями здоровья, появившимися в трудную жизненную ситуацию.

Образовательная деятельность отличается высокой результативностью. Обученность составляет 73 процента.

Ежегодно обучающиеся Учреждения становятся победителями и призерами Российских, международных, региональных и муниципальных конкурсов.

По результатам ежегодного анкетирования родителей, обучающихся в среднем 90 % опрошенных полностью удовлетворены качеством организации образовательного процесса в Учреждении

Вместе с тем, есть проблемы:

1. Количество обучающихся по различным дополнительным занятиям сократилось, и связано это с уменьшением количества педагогических кадров. Произойти изменения в возрастном составе обучающихся: количество детей младшего школьного возраста увеличилось на 2%, а количество обучающихся старшего школьного возраста, к сожалению, сократилось на 2%. Не выполнено муниципальное задание на 1,2 квартиры по количеству человеко-часов. А также не выполнен показатель по количеству обучающихся по сертификации персонального образовательного финансирования. Связано это напрямую с отсутствием педагогических кадров, уменьшением педагогов-совместителей, работающих на базе образовательных организаций муниципальной образованности в связи с их загруженностью на основном месте работы, открытием «Точек роста» в большинстве школ района, увеличивших загруженность детей.

2. На 3 % сократилось число детей, занимающихся в 2-х и более объединениях.

3. Сократилось количество обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях (конкурсы, фестивали).

4. Продолжается сокращение количества педагогических работников.

5. Педагогами не достаточно активно ведется работа по трансформации опыта практических результатов своей профессиональной деятельности на краевом уровне, а так же в официальных печатных изданиях.

6. Низкий процент реализующихся современных, вариативных, инновационных дополнительных образовательных программ технической и естественнонаучной направленности.

Внедрение Лелевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личности и профессиональной самореализации педагогических работников, включая молодых специалистов, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, решения имеющихся кадровых проблем.

1. Общие положения

1.1. Программа разработана на основании Типовой формы программы

наставничества и определяет порядок организации наставничества в учреждении.

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

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрывать интересы ребенка;

- **обеспечение прав личности** предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- **индивидуализация** направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- **легитимность**, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- **равенства** предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности привлекательности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- **научности** предполагает реализацию в Учреждении научно обоснованных и проверенных технологий;
- **системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **стратегической целостности** определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- **комплексности** предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

8

• *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программы, устойчивость к влиянию стереотипов и предвещающего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «педагог/методист - педагог», «обучающийся-обучающийся», «педагог - обучающийся».

1.5. Планируемые результаты наставничества:

- измеримое улучшение показателей эффективности педагогов, связанных с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- улучшение психологического климата в учреждении, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции обучающихся;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

- увеличение числа желающих стать наставниками;

- продвижение лучших практик наставничества;

- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

1.6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- наставник — участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- 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;

• куратор — сотрудник Учреждения либо организации из числа его социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла наставничества.

Куратор назначается решением директора Учреждения. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе. Наставниками могут быть обучающиеся, педагоги, методисты и иные должностные лица Учреждения, сотрудники иных организаций и предприятий, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2. Организация деятельности Учреждения по внедрению целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры Учреждения). Она отражается в «Дорожной карте» (приложение 1).

2.2. Инструмент реализации Программы - базы наставляемых, наставников (приложение 2). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с методистами, родителями (законными представителями) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся Учреждением.

2.4. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	1. Информирование. 2. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудиторий для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 5. Выбор форм наставничества	1. Протокол заседания педагогического совета. 2. Анализ наличной ситуации в Учреждении (характеристика контингента Учреждения). 3. «Дорожная карта» реализации Программы (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние, внешние) (приложение 2)). 4. Приказ об утверждении плана реализации Программы наставничества. 5. Пакет уставовочных документов.

Формирование наставляемых	Базы 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов участвующих в подготовке 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Базы наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.	Формирование наставников	Базы Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа: обучающихся, мотивированных сверстникам в образовательных творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей (законных представителей) обучающихся, активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в Учреждении и других родителей с гражданской позицией; • выпускников, заинтересованных в поддержке своего Учреждения; • преподавателей других образовательных организаций, с которыми есть партнерские связи	Отбор и обучение наставников 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.	Формирование tandem-групп 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся	
6. Программа наставничества.							

танцев/групп в специальной базе	наставляемых и их родителей (законных представителей). 3. Приказ о закреплении танцев/групп. 4. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для динамики влияния программ на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программ.	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в танцев/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждом танцев / группе включает: • встречу-знакомство; • пробную рабочую встречу; • встречу-планирование; • комплекс последовательных встреч; • итоговую встречу.	1. Подведение итогов работы каждого танцев/группы. 2. Оповещение участников танцев и родителей (законных) наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Учреждения. 4. Популяризация эффективных практик	Завершение Программы	Запуск Программы	Завершение Программы
---------------------------------	--	---	--	---	----------------------	------------------	----------------------

2.5. Для информационно-просветительского сопровождения программы на официальном сайте МБОУ ДО ЦИТ МО Павловский район <http://www.official.mosreg.ru> должна быть создана рубрика «Программа наставничества». На этапе завершения программы наставничества предусмотрено следующее итоговое событие: конференция для учреждений дополнительного образования МО Павловский район «Программа наставничества МБОУ ДО ЦИТ МО Павловский район: опыт и эффективные решения».

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического сообщества Учреждения — Педагогический совет.

На этапе завершения Программы предусмотрена конференция, где наставники могут осветить свой опыт работы в данной области и представить результаты.

3.2. В соответствии с приказом управления образованием администрации муниципального района от 14.01.2021 № 16 «О муниципальной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам» в муниципальном образовании предполагается реализация двух форм наставничества - «Учитель - ученик», «Ученик - ученик». Исходя из наименований участников образовательных отношений, определенных Уставом учреждения, и наименованием должностей педагогических работников согласно штатного расписания учреждения, в учреждении определены следующие формы наставничества «педагог/методист - педагог», «педагог - обучающийся». Кроме этих форм, исходя из потребностей учреждения определена еще одна форма наставничества «обучающийся - обучающийся».

3.2.1. Форма наставничества «педагог/методист - педагог».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающем персональную взаимную поддержку.

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления в учреждении молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию у молодого специалиста потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес молодого специалиста к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в учреждении.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
2. Формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в учреждении.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психологического состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в учреждении.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников форм наставничества «педагог/методист – педагог»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
1. Опытный методист или педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных работ (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием другими педагогами, родителями. 2. Педагог, методист, склонный к активной работе, лояльный участник педагогического сообщества. 3. Педагог, методист, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Типы наставников		Наставник-консультант Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и с молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организации образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого педагога.		Наставник - предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и с молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	
Наставник-консультант Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организации образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого педагога.		Наставник - предметник Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и с молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Возможные варианты познания наставничества «педагог/методист – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения молодым

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	специалистом профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Молодой педагог помогает опытному представителю «старшей школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями

Схема реализации формы наставничества «педагог/методист – педагог»

Мероприятия	Представление программ наставничества в форме «педагог/методист – педагог».
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и методистов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.
Обучение наставников.	Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.
После встреч, обсуждения вопросов.	После встреч, обсуждения вопросов.
Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Анализ эффективности реализации	Анализ эффективности реализации
Наставник получает уважительный статус.	Наставник получает уважительный статус.

3.2.2. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся». 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 или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психологического фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественно-реализованный творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на ВПД и в КДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «обучающийся-обучающийся»

Наставник	Кто может быть	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, непротивительностью мышления	Обучающийся, высокий образовательные результаты	Лидер, принимающий участие в жизни	Участвующий	Возможный участник Всероссийских юношеских олимпиад и конкурсов,
Наставляемый	Пассивный	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации проектов	Обучающийся с ценностью-дезорientированный относительно к наставнику	степени, демонстрирующий недовольство, результаты или проблемы с поведением, не принимающие участие в жизни	отстраненный от коллектива	

Схема реализации наставничества «обучающийся-обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление Программы наставничества в Конференция	
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающие добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставников.
Формирование групп, пар	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначаются куратором.
Наставляемый изучает свои образовательные результаты, он интегрирован в образовательное сообщество, повышение мотивации и осознанность	Предоставление конкретных результатов изучения (проект, улучшение результатов, улучшение образовательных показателей).
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважительный статус заслуженный статус	Поздравление на конференции

Возможные варианты программ наставничества «обучающийся-обучающийся»

Цель	Формы взаимодействия
«Лидер – пассивный»	Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

3.2.3. Форма наставничества «недагог-обучающийся»
Цель — раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, адаптация в новом учебном коллективе,

Характеристика участнической формы наставничества «педагог-обучающийся»

Наставник Кто может быть

Активный 1. Обучающийся, демонстрирующий высокие мотивационные результаты, саморазвитию, испытывает трудности с адаптацией в 2. Социально или ценностно дезориентированный, обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора активного участия в жизни образовательной траектории и будущей профессии, не принимающий участия в жизни образовательной траектории, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных

Пассивный 1. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, испытывает трудности с адаптацией в 2. Социально или ценностно дезориентированный, обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора активного участия в жизни образовательной траектории и будущей профессии, не принимающий участия в жизни образовательной траектории, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных

Наставляемый

Наставник Кто может быть

Активный 1. Обучающийся, демонстрирующий высокие мотивационные результаты, саморазвитию, испытывает трудности с адаптацией в 2. Социально или ценностно дезориентированный, обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора активного участия в жизни образовательной траектории и будущей профессии, не принимающий участия в жизни образовательной траектории, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных

Пассивный 1. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, испытывает трудности с адаптацией в 2. Социально или ценностно дезориентированный, обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора активного участия в жизни образовательной траектории и будущей профессии, не принимающий участия в жизни образовательной траектории, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных

Результаты:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все образовательные, социальные, культурные процессы Учреждения, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Учреждения, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Учреждению.
2. Обучающиеся-наставляемые подросткового возраста получат необходимые стимулы к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.
3. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Задачи:

1. Улучшение образовательных творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, лидерских качеств.
2. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри Учреждения.
3. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

наставляемого человека, который оказывает комплексную поддержку на пути самостановительного развития творческого развития и карьерных возможностей	наставляемого человека, который оказывает комплексную поддержку на пути самостановительного развития творческого развития и карьерных возможностей
--	--

Схема реализации формы наставничества «наставно-обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «педагог-обучающийся»	Конференция
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества
1. Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с обучением, не мотивированных, не имеющих устройств свою образовательную траекторию. 2. Либо обучающийся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках доплатной общеобразовательной развивающей программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых	Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважительный и поощрение наставляемого	Итоговый статус

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества имеет возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

4.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения 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 Учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

3. контроль процесса наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

5. определение условий эффективной Программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет представлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкет.

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

4.4. 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 зависящие от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программ для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования tandemов.

Задачи:

1. Выявление взаимной заинтересованности сторон.
2. Научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника.
3. Экспериментальное подтверждение необходимости выделения описанных выше требований к личности наставника.

4. Определение условий эффективного наставничества.
5. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

6. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

4.5. 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; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в учреждении.

5. Механизм мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на внутриучрежденческом, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
 - создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ошущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
- Мероприятия по популяризации роли наставника:
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
 - создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте Учреждения;
 - проведение конкурсов «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
 - награждение грамотами «Лучший наставник»;
 - благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.

Директор МБОУ ДО ЦРТ МО Павловский район Л.В. Малышева



Приложение 1,2

План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Павловский район

Этапы	Содержание этапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических материалов	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № р-145 от 25 декабря 2019 года «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».	сентябрь 2022 - , январь 2023	администрация
		Подготовка пакета документов методических рекомендаций по реализации программы «Наставничества».		администрация
		Презентация Программы Наставничества МБОУ ДО ЦДТ МО Павловский район на педагогическом совете.	Январь 2023	администрация
		Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе Наставничества (выступления на родительских собраниях, через информационные листы и буклеты)	январь 2023	Заместитель директора по ВР
Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества	Целевой модели Наставничества. Поиск потенциальных наставников	Тематические встречи с обучающимися учреждения с целью информирования о программе Наставничества	январь 2023	Заместитель директора по ВР
		Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников		администрация
		Создание рубрики на сайте Учреждения, освещение		Заместитель директора по ВР
				Ответственный за

		деятельности		ведение сайта
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе Наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы. Сбор и анализ дополнительной информации об опросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: педагоги дополнительного образования дополнительного образования, родители). Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся	Февраль 2023	Куратор, методисты
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе Наставников. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников. Собеседование с наставниками. Издание приказа о назначении наставников	Февраль 2023	Куратор, методисты
Обучение наставников	Организация обучения наставников	Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности, подготовка методических материалов, проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимоотношения с наставляемыми, консультации семинаров, мастер-классов, встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары).	март 2023 — май 2023	Куратор, методисты
Формирование танделмов/групп	Формирование танделмов/групп	Представление наставников участникам программы (методический совет, круглый стол).	Сентябрь 2023 и далее	Куратор, методисты, педагог-психолог

48

		Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах (индивидуальные очные встречи). Закрепление тандемов/групп приказом директора учреждения. Составление планов индивидуального развития наставляемых и плана наставничества. Организация социально-психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости) поиск резервных наставников.	сентябрь 2024, сентябрь 2025 и по мере создания новых групп/тандемов	
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	октябрь в течение года	Куратор, проектная группа, методисты, наставники, наставляемые
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а так же	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного этапа	Май-июнь (ежегодно)	

	проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждение лучших наставников	мониторинга влияния программы на всех участников. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. Написание благодарственных писем родителям наставника их числа обучающихся. Издание приказа о проведении итогового мероприятия Программы. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (конференция). Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программ наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Учреждения. Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. Формирование долгосрочной базы наставников.		
--	--	--	--	--

Директор МБОУ ДО ЦДТ МО Павловский район

Л.В. Малышева



База наставников МБОУ ДО ЦТ МО Павловский район

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Основные компетенции наставника	Достижения наставника	Возраст наставителя	Ресурс времени на программу наставника	Дата вхождения в программу наставника	ФИО наставителя	Форма наставничества	Дата завершения программы наставника	Результаты программы наставника	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте учреждения

Директор МБОУ ДО ЦТ МО Павловский район *Л.В. Малышева* Л.В. Малышева



База наставляемых МБОУ ДО ЦТ МО Павловский район

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации

Директор МБОУ ДО ЦТ МО Павловский район *Л.В. Малышева* Л.В. Малышева



Примерная форма дневника наставника

Фамилия имя наставляемого _____

Возраст _____

Домашний адрес _____

Контактные телефоны (домашний, служебный, сотовый) _____

ФИО педагога _____

Контактные телефоны _____

ФИО отца _____ (при необходимости)

ФИО матери _____ (при необходимости)

Дата встречи	Анализ ситуации	Планирование форм деятельности	Ожидаемый результат	Возможные риски

Примечание: дневник заполняется наставником ежедневно, планирование, ожидаемый результат и возможные риски вносятся до очередной встречи. Наставник анализирует ситуацию после очередной встречи.

Директор МБОУ ДО ЦУТ МО Павловский район Л.В. Малышева



Примерный план работы наставляемой пары/группы

Наставник _____ (ФИО, должность)
Наставляемый _____ (ФИО полностью)

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении
1	Организация и проведение первой встречи-знакомства наставника и наставляемого			
2	Организация и проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого			
3	Регулярные встречи наставника и наставляемого			
4	Сбор обратной связи от участников программы наставничества			
5	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого			
6	Анкетирование участников			
7	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участником в программе наставничества			
8	Подведение итогов, оценивание результатов			

Наставник _____ (должность, ФИО) / _____ (подпись)
Знакомлен _____ (ФИО наставляемого) / _____ (подпись)

Директор МБОУ ДО ЦУТ МО Павловский район Л.В. Малышева



Примерный отчет наставника

№ п/п	ФИО наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых результатов

Наставник _____ / _____
(ФИО, должность) (подпись)

Директор МБОУ ДО ЦДТ МО Павловский район Л.В. Малышева



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

22 (двадцать два) листов

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального
образования Павловский районного

Л.В. Мальшева

«01» апреля 2023 года