

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
Центр творческого развития и гуманитарного образования
«Гармония»

Допущена к реализации решением
Педагогического совета
Протокол № 4
от «26» октября 2021г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора МАОУ ДО
ЦТР и ГО «Гармония»
от 26.10.2021 г. № 452

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»
на 2022-2026 года**

г. Тавда, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка	3
2.	Паспорт Программы наставничества	3
3.	Цели и задачи Программы наставничества	6
4.	Ролевые модели в рамках форм наставничества,	7
5.	Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества	8
6.	Структура управления реализацией Программы наставничества	9
7.	Кадровая система реализации Программы наставничества	10
	7.1. Учебно-методическое обеспечение Программы наставничества	11
	7.2. Финансирование Программы наставничества	12
8.	Этапы реализации Программы наставничества	12
9.	Формы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».	13
	9.1 Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся».	14
	9.2.Форма наставничества «Педагог-педагог».	15
10.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.	16
	10.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.	16
	10.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	17
	10.3. Формы и условия поощрения наставников	18
11.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	18
	Дорожная карта по реализации Программы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».	19

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Создание Программы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» (далее – Программа) 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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.

2. Паспорт Программы наставничества

Наименование программы	Программа наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Конституция Российской Федерации. - Гражданский кодекс Российской Федерации. - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». - Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». - Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р). - Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.). - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р). - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в 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». - Приказ МОУО – Управления образованием ТГО от 16.09.2020 года №322 «О внедрении целевой модели наставничества». - Устав МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония». - Программа развития МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония». - Отчет по результатам самообследования МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».
Заказчик программы	МОУО – Управление образованием ТГО Администрация МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»
Разработчик программы	Целевая группа МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»
Цель Программы	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 разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».
Задачи программы	<p>Задачи реализации Программы наставничества:</p> <p>Модель «Обучающийся-обучающийся»:</p> <p>-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</p>

	<p>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</p> <p>- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помошь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов: «Равный-равному».</p> <p>Модель «Педагог- педагог»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций. - создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов: <p>«Опытный педагог - молодой специалист»</p>
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I. этап – подготовительный - Подготовка условий для запуска программы наставничества (август – октябрь 2021г.).</p> <p>II. этап – основной (октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)</p> <ol style="list-style-type: none"> a) формирование базы наставляемых. b) формирование базы наставников. c) отбор и обучение наставников. d) формирование наставнических пар/групп. e) организация работы наставнических пар/групп. <p>III. этап – завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (2026г.).</p>
Портфель (перечень) форм Программы	<p>Формы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Обучающийся-обучающийся» - «Педагог – педагог»
Ожидаемые результаты Программы	<p>В 2024 году в результате выполнения программы наставничества планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:</p> <p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; • улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства; • практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению. <p><i>В области развития кадрового потенциала:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • плавный « вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; • адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; • измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

	<p><i>В области достижений обучающихся:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся; • практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; • рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; • формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; • формирования активной гражданской позиции сообщества обучающихся; • включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья. <p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; • повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; • снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения; • увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся; • снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
Контроль за исполнением Программы	<p>Ответственный за реализацию программы Есипова Галина Николаевна, обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы (внутренняя экспертиза), МОУО-Управление образованием Тавдинского городского округа, Министерство образования и молодежной политики Свердловской области (внешняя экспертиза).</p> <p>Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.</p> <p>Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».</p> <p>Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.</p>
Дата утверждения Программы	Приказ № 452 от «26» октября 2021г.

3. Цель и задачи Программы наставничества

Цель программы - 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».

Задачи модели «Обучающийся-обучающийся»:

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов: «Равный-равному».

Задачи модели «Педагог-педагог»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов: «Опытный педагог-молодой специалист».

4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Обучающийся-обучающийся	<ul style="list-style-type: none">- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;- «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;- «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none">- «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

5. Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

В области развития кадрового потенциала:

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

В области достижений обучающихся:

- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирования активной гражданской позиции сообщества обучающихся;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В области совершенствования системы управления:

- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

6. Структура управления реализацией Программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
МОУО – Управление образованием Тавдинского городского округа	<ol style="list-style-type: none"> Согласовывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония». Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических

	<p>ресурсов и кадрового потенциала МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.</p> <p>4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>
МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» -Проектная группа, - Куратор по внедрению Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разрабатывает и утверждает комплект нормативных документов, регламентирующих наставничество в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония». 2. Назначает куратора. 3. Разрабатывает Программу наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония». 4. Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты Программы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония». 5. Осуществляет реализацию Программу наставничества. 6. Осуществляет реализацию кадровой политики (привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников). 7. Осуществляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. 8. Осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества. 9. Обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик. 10. Обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
Куратор Программы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществляет формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организует обучение наставников в выбранном формате. 3. Осуществляет контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Осуществляет контроль проведения программ наставничества. 5. Участвует в оценке вовлеченности наставляемых в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Осуществляет мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы.
Наставники наставляемые.	<p>и</p> <p>Осуществляют реализацию моделей наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модель «Обучающийся-обучающийся». 2. Модель «Педагог-педагог» <p>через участие в Фестивале творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония», «Школы молодого педагога», методическое объединение педагогов-организаторов ОО ТГО</p>

7. Кадровая система реализации Программы наставничества

В реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников:

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.

2. 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.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется проектной группой, куратором и иными лицами МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Формирование базы наставников:

Наставниками могут быть обучающиеся МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником дня своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

7.1. Учебно-методическое обеспечение Программы наставничества

Педагогическим коллективом МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» с целью повышения педагогического мастерства и престижа труда педагогов в сфере дополнительного образования, раскрытие творческого потенциала личности участников образовательного процесса ведется учебно-методическая работа через организацию Фестиваля творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония», «Школы молодого педагога», МО педагогов-организаторов ТГО.

7.2. Финансирование Программы наставничества

Финансирование программы наставничества осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств

При реализации программы наставничества используется материально-техническая база МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»:

-кабинеты, спортивные, танцевальные залы, мастерские,

8. Этапы реализации Программы наставничества

№ п/п	Этапы	Мероприятия	Результат	Сроки
I. этап – Подготовительный.				
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	1. Нормативно - правовое оформление наставнической программы. 2. Информирование о Программе наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников. 5. Выбор форм наставничества.	Документы, регламентирующие наставничество, в т.ч. дорожная карта внедрения Программы наставничества	(август – октябрь 2021г.)
II. этап – Основной				
1	Формированье базы наставляемых	1. Сбор данных о наставляемых по доступным каналам.	Сформированная база наставляемых	(октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)
2	Формированье базы наставников	1. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.	Сформированнны базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	(октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)
3	Отбор и обучение наставников	1. Подбор необходимого методического материала в помощь наставнику. 2. Проведение собеседований с отобранными наставниками. 3. Выбор формата обучения.	Обучение наставников в выбранном формате	(октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)
4	Формированье наставнических пар/групп	1. Организация встречи для формирования пар/групп. 2. Фиксирование сложившихся пар в специальной базе куратора.	Сформированнны наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках	(октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)

			программы.	
5	Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары/группы. 2. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 	Стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.	(октябрь 2022 года – декабрь 2025 гг.)
III. этап – Завершающий				
7	Завершение программы наставничества. Анализ результатов реализации программы наставничества (2024г.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Проведение мониторинга процесса реализации программ наставничества (в соответствии с материалами методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145). 3. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 	Продолжить формировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. Сформировать банк наставнических практики. Поощрение наставников.	(2026 г.)

9. Формы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»

Исходя из образовательных потребностей МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» в данной Программы наставничества рассматриваются две модели наставничества: «Обучающийся-обучающийся», «Педагог-педагог».

9.1. Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся».

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

Задачи:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям

Результат:

- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирования активной гражданской позиции сообщества обучающихся;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся-обучающийся».	.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.

Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Фестиваль творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония».
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получаетуважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность образовательному сообществу.	Поощрение на итоговом мероприятии Фестиваля

9.2. Форма наставничества «Педагог- педагог»

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

Задачи:

- обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций;
- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Результат:

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

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 и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.

Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестиование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. Фестиваль творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония», «Школа молодого педагога», МО-педагогов-организаторов ОО ТГО.
Рефлексия реализации формы наставничества. Наставник получаетуважаемый и заслуженный статус.	Анализ эффективности реализации программы. Поощрение на педагогическом совете или методический совете МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения 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.

10.1. 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 модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

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

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 куратор 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.

10.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды

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.

10.3. Формы и условия поощрения наставников

Формы и условия поощрения наставников МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» определяет самостоятельно.

Наставнику осуществляется доплата на основании Порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение Фестиваля творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония», «Школы молодого педагога».
 - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
 - Поддержка системы наставничества через соцсети, официальный сайт МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».
 - Создание на официальном сайте МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» методической копилки с лучшими практиками по наставничеству.
 - Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
 - Благодарственные письма наставникам с предоставлением возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».