

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>- 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».</li> </ul> <p>Модель «Педагог- педагог»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.</li> <li>- 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:</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) формирование базы наставляемых.</li> <li>б) формирование базы наставников.</li> <li>в) отбор и обучение наставников.</li> <li>г) формирование наставнических пар/групп.</li> <li>д) организация работы наставнических пар/групп.</li> </ul> <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"> <li>- «Обучающийся-обучающийся»</li> <li>- «Педагог – педагог»</li> </ul>
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"> <li>• измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>• улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</li> <li>• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.</li> </ul> <p><i>В области развития кадрового потенциала:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;</li> <li>• адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;</li> <li>• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</li> </ul>

	<p><i>В области достижений обучающихся:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;</li> <li>• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;</li> <li>• рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;</li> <li>• формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;</li> <li>• формирования активной гражданской позиции сообщества обучающихся;</li> <li>• включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.</li> </ul> <p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;</li> <li>• повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;</li> <li>• снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;</li> <li>• увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;</li> <li>• снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</li> </ul>
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"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «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;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</li> </ul>

#### **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 «экологических» 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"> <li>1. Согласовывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».</li> <li>2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</li> <li>3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических</li> </ol>



	<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>
<p>МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»</p> <p>-Проектная группа,</p> <p>- Куратор по внедрению Программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разрабатывает и утверждает комплект нормативных документов, регламентирующих наставничество в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».</li> <li>2. Назначает куратора.</li> <li>3. Разрабатывает Программу наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».</li> <li>4. Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты Программы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония».</li> <li>5. Осуществляет реализацию Программы наставничества.</li> <li>6. Осуществляет реализацию кадровой политики (привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников).</li> <li>7. Осуществляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> <li>8. Осуществляет персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества.</li> <li>9. Обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.</li> <li>10. Обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</li> </ol>
<p>Куратор Программы наставничества МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществляет формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организует обучение наставников в выбранном формате.</li> <li>3. Осуществляет контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Осуществляет контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участвует в оценке вовлеченности наставляемых в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>7. Осуществляет мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы.</li> </ol>
<p>Наставники и наставляемые.</p>	<p>Осуществляют реализацию моделей наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модель «Обучающийся-обучающийся».</li> <li>2. Модель «Педагог-педагог»</li> </ol> <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 для 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
<b>I. этап – Подготовительный.</b>				
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.)
<b>II. этап – Основной</b>				
1	Формирование базы наставляемых	1. Сбор данных о наставляемых по доступным каналам.	Сформированная база наставляемых	(октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)
2	Формирование базы наставников	1. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.	Сформированные 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	Формирование наставнических пар/групп	1. Организация встречи для формирования пар/групп. 2. Фиксирование сложившихся пар в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках	(октябрь 2021 года – декабрь 2025 гг.)

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

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
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 получает уважаемый 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»**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
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.	Тестирование. 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.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	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».