

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

СОГЛАСОВАНО

Принято заседанием
Педагогического Совета
протокол № 2 от 09.09.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 121-0
от 12.09.2022 г.
Директор МБУ ДО «ДДТ»
Е. В Агафонова

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Внесённые изменения в программу
утверждены приказом МБУ ДО «ДДТ»
№ 141-0 от 02.09.2024г.

Директор МБУ ДО «ДДТ»

Е.В. Агафонова



Авторы-составители:
Синицына Снежана Владимировна,
заместитель директора по НМР;
Ашабокова Наталья Александровна,
методист

Вихоревка, 2024 г.

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
1.1.	Нормативные основы разработки программы	4
1.2.	Цели и задачи Программы	4
1.3.	Ожидаемые результаты и риски	5
2.	Содержательный раздел	6
2.1.	Структура управления программой наставничества	6
2.2.	Этапы реализации программы наставничества	7
2.3.	Формы наставничества	9
2.4.	Технологии и методы работы в рамках наставничества	13
2.5.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	15
2.6.	Критерии эффективности	17
2.7.	Условия и ресурсы	18
	Список литературы	19
	Приложения	19

Пояснительная записка

Программа наставничества МБУ ДО «ДДТ» разработана в соответствии с Муниципальной Программой наставничества на 21-2024гг», утверждённой приказом Управления образования АМ «Братский район» № 167 от 01.10.2021г.

Программа обновлена в 2024г., все внесённые изменения утверждены приказом МБУ ДО «ДДТ» № 141-0 от 02.09.2024г.

Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на реализацию регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

Программа наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом Детского Творчества» Братского района, осуществляющем образовательную деятельность по дополнительным общеразвивающим программам, разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Реализация данной программы позволит решить задачу адаптации педагогов дополнительного образования на рабочем месте, создавать условия для помощи всем педагогическим работникам, имеющим профессиональный дефицит, позволит улучшить образовательные результаты обучающихся, быструю адаптацию новичков в творческих объединениях и повысить качество дополнительного образования в целом.

В ходе реализации программы наставничества предполагается апробовать новые формы наставничества.

Термины и определения

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 образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла 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.

1.1. Нормативные основы реализации программы наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
3. Национальный проект «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018г. № 16);
4. Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации»;
5. Приказ Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;
6. Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование»
7. Муниципальная программа наставничестве на 2021-2024 учебные годы, утверждённая Приказом управления образования АМО «Братский район» № 167 от 01.10.2021г.
8. Устав МБУ ДО «ДДТ» (утвержден Постановлением мэра Братского района от 12.08.2020г. №579)
9. Программа развития МБУ ДО «ДДТ» на 2021-2026гг., утверждённая
10. Положение о системе наставничества в МБУ ДО «ДДТ»(утверждено Приказом МБУ ДО «ДДТ» № 09 от 12.01.2022г.)

1.2. Цель и задачи программы

Создание системы наставничества в МБУ ДО «ДДТ» позволит решить задачу адаптации новых педагогов (молодых специалистов/вновь прибывших) на рабочем месте с учётом их потребностей, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи педагогам, имеющим профессиональные дефициты, способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемых педагогов и обучающихся.

Задачи Программы.

1. Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.
2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций учреждения с целью закрепления их в образовательной организации.
3. Реализовать систему мероприятий для передачи педагогического опыта, ценностей педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов обучающихся через участие в конкурсах, проектной деятельности.
4. Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ)
5. Оценить результаты программы и ее эффективность. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

Срок реализации программы – 3 года.

1.3. Ожидаемые результаты и риски программы

В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
6. Улучшение образовательных показателей обучающихся, рост числа обучающихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

8. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

10. Улучшение психологического климата в учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

11. успешная адаптация вновь прибывших педагогов в новом педагогическом коллективе.

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества возможны *следующие риски*:

- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников.
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «закостенелым» наставникам и их многолетнему опыту.

2.1. Структура управления

Управление программой наставничества осуществляется следующим образом.

Руководитель организации

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации;
- издаёт локальные акты образовательной организации о внедрении Региональной целевой модели наставничества и организации наставничества;
- утверждает кандидатуру куратора по реализации программ наставничества, наставников и наставляемых;
- утверждает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, план/дорожную карту реализации наставничества, планы наставнической деятельности.

Куратор

- осуществляет планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставническая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

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

Формирование базы наставляемых осуществляется

из числа:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.;
- учащихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории;
- обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- обучающихся, испытывающих трудности в обучении/адаптации;
- обучающихся, желающих принять участие в новом для себя виде деятельности.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения; предпочтительно стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей.

Этапы реализации программы (ежегодно)

этапы	мероприятия	результат
-------	-------------	-----------

<p>август-сентябрь Анализ ситуации в ОУ и подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>Анализ нормативно-правовой базы, ресурсов, формирование плана действий по реализации политики наставничества 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы</p>	<p>Локальные акты</p>
<p>сентябрь и в течение года по необходимости, в связи с приходом новых ПДО Формирование базы наставляемых</p>	<p>Выявление запросов и проблем педагогов и обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Формирование базы наставляемых с картой запросов.</p>
<p>сентябрь Формирование базы наставников</p>	<p>Из числа желающих педагогов, в соответствии с предъявляемыми требованиями. По рекомендации методистов.</p>	<p>Сформированная база наставников</p>
<p>Октябрь Формирование пар (групп). Планирование наставнической деятельности</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,</p>	<p>План работы наставника (приложение 1) Дорожная карта профессионального роста/индивидуальные планы сопровождения</p>

	чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	
октябрь- июнь Работа наставнической пары/группы	Контроль и коррекция системы наставничества	сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение работы наставнической пары	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

2.3 Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей, в МБУ ДО 2ДДТ» реализуются формы наставничества «Педагог- педагог», «ученик – ученик», «Педагог-студент»

Форма «Педагог-Педагог»

Форма наставничества является не просто традицией, а необходимым инструментом для создания эффективной системы образования, которая будет отвечать современным требованиям и вызовам.

Цель и задачи наставничества «педагог-Педагог»:

1. Развитие профессиональных компетенций: помочь молодому педагогу освоить новые педагогические практики, технологии, методы обучения и воспитания, а также повысить уровень профессионального мастерства.

2. Создание благоприятной атмосферы для адаптации: поддержать молодого педагога в начале его профессиональной деятельности, помочь ему адаптироваться к новой роли, увереннее чувствовать себя в коллективе.

3. Передача опыта и знаний: передать молодому педагогу накопленный опыт, знания, ценные навыки, которые помогут ему в работе.

4. **Стимулирование профессионального роста:** зажечь в молодом педагоге желание развиваться, мотивировать его на активное участие в профессиональной деятельности.

Модели внутри пары:

1. Традиционная модель

Наставник: опытный педагог с большим стажем работы, обладающий богатым опытом и знаниями.

Подопечный: молодой педагог, начинающий свою профессиональную деятельность.

Взаимодействие: наставник предоставляет подопечному информацию, советы, наблюдает за его работой, дает обратную связь.

2. Модель «Партнерская»

Наставник и подопечный: оба педагога имеют опыт работы и готовы делиться им друг с другом.

Взаимодействие: педагоги обмениваются опытом, идеями, решают проблемные ситуации совместно, учатся друг у друга.

2. Модель «Коучинг»

Наставник: опытный педагог, помогающий подопечному раскрыть свой потенциал, определить свои цели и достичь их.

Подопечный: педагог, стремящийся к самостоятельной работе и профессиональному росту.

Взаимодействие: наставник задает вопросы, стимулирует подопечного к рефлексии, помогает ему разработать план действий.

Результат наставничества:

1. Профессиональный рост подопечного: повышение компетенций, развитие педагогических навыков, повышение самостоятельности в работе.

2. Укрепление педагогического коллектива: повышение командного духа, улучшение межличностных отношений, развитие корпоративной культуры.

3. Повышение качества образовательного процесса: внедрение новых педагогических технологий, улучшение качества преподавания, повышение мотивации учеников.

Важно отметить, что наставничество «Педагог-Педагог» – это не просто передача знаний и навыков, а комплексный процесс взаимодействия и взаимообучения, направленный на профессиональный рост и развитие участников пары.

Форма «Ученик-Ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» представляет собой мощный инструмент для развития не только наставника, но и подопечного, а также

всего образовательного процесса. Она основана на горизонтальном взаимодействии, где опыт и знания передаются внутри группы сверстников.

Цель и задачи наставничества «ученик – ученик»:

1. Развитие лидерских качеств: наставник учится руководить, организовывать, делиться знаниями и опытом, принимать решения, а подопечный – учиться подчиняться, слушать и работать в команде.

2. Повышение мотивации: учащиеся мотивированы учиться друг у друга, что повышает их личный интерес к предмету или навыку. Это способствует более глубокому пониманию и запоминанию материала.

3. Улучшение коммуникативных навыков: обучение происходит в диалоге, помогая подопечным и наставникам совершенствовать навыки общения, выражения своих мыслей и аргументирования.

4. Развитие критического мышления: наставники учатся формулировать задачи, анализировать, находить решения проблем, развивать у подопечных умение задавать вопросы и находить ответы.

5. Создание поддержки и взаимопомощи: учащиеся учатся помогать друг другу, формируется сплоченная группа, где каждый чувствует себя поддержанным.

6. Углубление знаний и навыков: наставники прорабатывают материал более глубоко, чтобы легче объяснить его подопечным, в результате понимают тему сами.

Модели наставничества «ученик – ученик»:

1. Парное обучение: два ученика работают вместе, один наставник, другой – подопечный. Эта модель позволяет эффективно обучить навыкам совместной работы, распределения задач и поддержки друг друга.

2. Групповое наставничество: несколько учеников объединяются для помощи друг другу, например, в групповом проекте или освоении сложного материала.

3. Обучение по модулям: определённые учащиеся (наставники) специализируются на конкретных модулях предмета. Они помогают другим ученикам в этом модуле.

4. Проектное обучение: наставники и подопечные работают над общим проектом, где каждый ученик может реализовать свои навыки и потребности, обучаясь у других.

5. Взаимное обучение: наставник и подопечный переходят роли, один объясняет, второй задаёт вопросы, что даёт равномерное развитие способностей обоих.

6. Окружное наставничество: учащиеся с большим опытом обучения помогают всем в классе в течении урока или внеурочное время, создавая модель «помощи на месте».

Результат наставничества «ученик – ученик»:

1. Повышение успеваемости: улучшение понимания материала, повышение уверенности у подопечных в своих способностях.

2. Улучшение мотивации и интереса к обучению: обучение на основе взаимопомощи является более увлекательным.

3. Развитие межличностных отношений: формирование чувства сопричастности и взаимопомощи в классе.

4. Повышение самостоятельности и ответственности учащихся: формирование умения работать в команде, самостоятельно решать проблемы и поддерживать друг друга.

5. Развитие критического мышления и креативности у всех учащихся: развитие компетенции обсуждения, аргументации и выработки общего мнения.

Важно отметить, что успех этой модели зависит от грамотного организационного обеспечения, чётко определённой цели и хорошего руководства.

Форма «Педагог - студент»

Актуальность наставничества «Педагог-студент» – это эффективная модель, которая позволяет студентам получить практический опыт, а педагогам – передать накопленные знания и умения, стимулировать профессиональный рост и поделиться своим опытом.

Цель и задачи наставничества «Педагог-студент»:

1. Профессиональная ориентация: Помочь студентам осознать свои профессиональные интересы, выявить сильные стороны и возможности для развития.

2. Развитие компетенций: Стимулировать приобретение практических навыков, понимание и применение теоретических знаний в реальных ситуациях.

3. Практическое применение знаний: Предоставить возможность студентам применить полученные теоретические знания в конкретных проектах и задачах.

4. Формирование профессиональной культуры: Расширение кругозора студентов, знакомство с профессиональными нормами, этикой и ценностями.

5. Поддержка и адаптация: Обеспечить студентам поддержку опытного педагога на начальном этапе их профессионального пути, помочь в адаптации к требованиям профессии.

6. Развитие личностных качеств: Стимулировать развитие таких качеств как ответственность, самостоятельность, инициативность и коммуникативность.

Модели наставничества «Педагог-студент»:

1. Индивидуальное наставничество: Один педагог работает с одним студентом, предоставляя конкретную помощь и поддержку. Эта модель позволяет детально обсуждать специфические задачи и потребности каждого студента.

2. Наставничество в малых группах: Несколько студентов работают с одним или несколькими педагогами, что способствует обсуждению и обмену опытом. Это развивает навыки работы в команде.

3. Проектное наставничество: Студенты и педагоги вместе работают над проектами, связанными с будущей профессиональной деятельностью. Эта модель позволяет интегрировать теоретические знания с практическим опытом.

4. Наставничество по практике: Студент участвует в практической деятельности педагога, например, в проведении занятий или подготовке учебных материалов. Это очень практико-ориентированное наставничество.

5. Наставничество по исследованию: Студент работает над исследовательским проектом в совместном с педагогом режиме, развивая методологические и научные навыки.

Результат наставничества «Педагог-студент»:

1. Повышение уровня профессиональной подготовки: Студенты обретают практический опыт и углубляют свои знания.

2. Улучшение карьерных перспектив: Практические навыки и рекомендации от педагога помогают студентам в поиске работы и успешном начале карьеры.

3. Стимулирование инновационных идей: Опытные педагоги могут стимулировать студентов к внедрению новых методов и технологий, развивать их креативность.

4. Улучшение отношений между студентами и педагогами: Наставничество укрепляет связь между двумя сторонами образовательного процесса.

5. Расширение опыта педагогов: Педагоги получают возможность передать свой опыт и получить обратную связь о своей работе от молодых специалистов.

6. Уверенность студентов в своих способностях: Практическая работа под наблюдением педагога помогает студентам уверить себя в своих возможностях.

Важно учитывать индивидуальные потребности студентов и специфику профессии при выборе модели наставничества, обеспечивая при этом прозрачную систему оценки и обратной связи.

2.4. Технологии и методы работы в рамках наставничества

Алгоритм работы наставнической пары/группы

- встречу-знакомство,
- пробную рабочую встречу,
- встречу-планирование,
- комплекс последовательных встреч,
- итоговую встречу, анализ результатов.

В рамках реализации программы наставничества применяется кураторская методика Константина Михайловича Ушакова. Это практика профессионального развития, обеспечивающая распространение эффективного опыта в педагогических коллективах и рост их профессионального потенциала, включая совместное педагогическое исследование и планирование (практики коллективного планирования и

анализа учебных и внеурочных занятий). Она представляет собой способ профессионального развития педагогов и распространения среди них образовательных технологий.

Кураторская методика основана на том, что среди педагогов выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждый урок у пары есть задание – один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели, например, время для размышления учеников, продуктивные или репродуктивные вопросы и др. Для каждой пары назначается куратор, который организует общее обсуждение уроков\занятий, при этом сам на уроках не присутствует. Обучающиеся педагоги учатся не у куратора, а друг у друга. После обсуждений с куратором они отрабатывают проблемные элементы уроков, доводят свои навыки до совершенства, а затем переходят к следующему аспекту для наблюдения.

Коучинговый подход. Коучинг в образовании рассматривается как тип индивидуально-личностного сопровождения и поддержки, при котором коуч (партнер, актуализатор, вдохновитель, фасилитатор, наставник) актуализирует посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам, субъектную активность в достижении успеха и сопровождает человека в долговременном индивидуальноличностном развитии.

Коучинг – это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей. Особенно эффективен этот подход в работе с профессиональным выгоранием педагогов.

Самым главным и существенным в методическом сопровождении педагогов является оказание реальной, действенной помощи педагогическим работникам в обеспечении условий для роста их профессионального мастерства, стимулирования к профессиональному и личностному развитию.

Применение методики:

1. Формирование кураторских групп: организация групп педагогов по интересам, предметным областям, уровню опыта или другим критериям.

Преимущества применения кураторской методики Ушакова

1. Повышение профессионального мастерства: педагоги получают возможность обмениваться опытом, освоить новые методы и технологии преподавания.

2. Развитие командного духа: создание атмосферы взаимопомощи, взаимопонимания и коллегиальности.

3. Повышение мотивации: педагоги чувствуют себя частью команды, имеют возможность проявить себя в творческой деятельности, получают поддержку от куратора.

4. Повышение качества образовательного процесса: педагоги становятся более компетентными, мотивированными и вовлечёнными в процесс обучения.

Методы и формы работы

Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.

Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.

Метод наблюдения и самонаблюдения- словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.

Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе

тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.

5. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе и ином мероприятии.

6. Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.

7. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок и др.

8. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах и т. д.

2.5 Мониторинг и оценка качества реализации программы наставничества.

Организация систематического мониторинга Программы 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:

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

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 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: оценка качества реализуемой программы наставничества и оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

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/собеседования

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.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. 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».

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. 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 в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в учреждении.

2.6 Критерии эффективности программы наставничества

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

- положительная динамика образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- степень включенности наставляемого в проектную/инновационную деятельность образовательной организации;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- наличие комфортного психологического климата образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

Уровень удовлетворения партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Возможные риски и их минимизация.

Риск 1 – отсутствие желания у педагогов участвовать в реализации игровой модели.

Риск 2 – инертность мышления наставников.

Риск 3 – территориальная удаленность.

Минимизация рисков:

1. Управленческое решение администрации, фиксированные стимулирующие выплаты, адекватные затраченным ресурсам;

Выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т.п.).

2. Организация методического сопровождения процесса наставничества и реализации игровой модели, усиление роли куратора; финансирование куратора образовательных программ наставничества
3. Использование дистанционных технологий.

2.7 Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Кадровые условия и ресурсы включают:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности; - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников; - координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных центров непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д.,

направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Финансово-экономические условия включают в себя мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;

- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

Список использованной литературы

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г. Челябинск, 2021

2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.

Электронные ресурсы:

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php>
http://ddtvm.ru/?page_id=15021

Приложение 1

Примерная структура плана работы наставника с молодым педагогом.

На _____ учебный год
Наставник _____

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат / продукт	Отметка наставника о выполнении
Раздел I: Знакомство с образовательной организацией, изучение нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения				
Раздел II: Изучение уровня профессиональных и деловых качеств молодого педагога, выявление профессиональных затруднений				
Раздел III: Оказание помощи в адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений				
	3.1. Оказание помощи в разработке учебной документации			
	3.2. Оказание консультационной помощи по вопросам разработки оценочного инструментария			
	3.3. Оказание помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса			
	3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных занятий			
	3.5. Оказание помощи в разработке и реализации дорожной карты профессионального роста			
Раздел IV: Взаимодействие наставника и молодого специалиста				
	4.1. Взаимо посещение и анализ учебных занятий			
	4.2. Совместное участие в организационно-методических и иных мероприятиях			

Наставник: _____
 (должность) (подпись) (ФИО)

Ознакомлен: _____
 (молодой педагог) (должность) (подпись) (ФИО)

Согласовано _____
 (должность) (подпись) (ФИО)

Приложение 2

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
 «Дом Детского Творчества»

СТРУКТУРА ДОРОЖНОЙ КАРТЫ

профессионального роста педагога дополнительного образования

ФИО _____

на _____ учебный год

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Ф.И.О. : _____

Образование: _____

Квалификационная категория _____

Стаж педагогической работы: __ лет

В данной должности: __ лет

В данной организации: __ лет

Педагогическая нагрузка: __ час

Время создания «Дорожной карты» _____

Срок реализации «Дорожной карты»: _____

Пояснительная записка

1. Основные выводы по итогам проведения самоанализа педагогической деятельности.
2. Собственные цель и задачи деятельности в рамках реализации дорожной карты.

1. Повышение квалификации и профессионального уровня педагога.

№ п/п	Основные направления	Содержание деятельности в рамках данного направления	Сроки	Прогнозируемый результат
1.1	Курсы повышения квалификации/профессиональная переподготовка(с указанием темы и формы обучения);			
1.2	Обучающие семинары, конференции, формы дистанционного обучения (с указанием примерной темы);			
1.3	Работа с методической литературой и другими информационными источниками			
1.4	Аттестация педагога			

2. Работа над повышением качества образования

№ п/п	Основные направления	Содержание деятельности в рамках данного направления	Сроки	Прогнозируемый результат
2.1	Совершенствование работы по внедрению в образовательный процесс интерактивных методов обучения/образовательных технологий			
2.2	Организация работы с одарёнными (мотивированными) детьми			
2.3	Организация работы с детьми группы риска			

2.4	Организация работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями (ОВЗ, инвалидами)			
2.5	Организация исследовательской деятельности с обучающимися			
2.6	Система оценки качества образования в рамках детского объединения			
2.7	Организация воспитательно-развивающей деятельности в творческом объединении			
2.8	Организация внеучебной деятельности в рамках социального партнерства			

3. Методическая работа

№ п/п	Основные направления	Содержание деятельности в рамках данного направления	Сроки	Прогнозируемый результат
3.1	Организация работы по самообразованию	Тема и план работы		
3.2	Деятельность в рамках наставничества			
3.3	Деятельность в рамках МО			
3.4	Участие в работе экспертных и творческих групп			
3.5	Инновационная деятельность педагога			
3.6	Разработка собственных методических материалов			
3.7	Посещение занятий и			

	мероприятий своих коллег			
--	--------------------------	--	--	--

4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.

№ п/п	Основные направления	Содержание деятельности в рамках данного направления	Сроки	Прогнозируемый результат
1.	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет.			
2.	Публичные выступления с целью обмена/обобщения опыта работы			
	Проведение открытых занятий/мероприятий			
	Создание/пополнение сайта, блога, страницы на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»			
	Участие в конкурсах профессионального мастерства			

5. Совершенствование профессионально значимых личностных качеств

№ п/п	Основные направления	Содержание деятельности в рамках данного направления	Сроки	Прогнозируемый результат .
1.	Педагогическая рефлексия			

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ОТЧЁТА
О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставник _____

Молодой педагог . _____

Период наставничества: с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№ п/п	Параметр	Краткая характеристика достигнутых результатов в рамках данного параметра
1.	Исполнительская дисциплина	
2.	Решение проблем профессиональной деятельности педагога	
3.	Адаптация молодого педагога в педагогическом коллективе	

Наставник: _____
(должность) (подпись) (ФИО)

Ознакомлен: _____
(молодой педагог) (должность) (подпись) (ФИО)