


Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
– Центр внешкольной работы «Надежда»  
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического  
совета  
Протокол № 2 от 15.11.2012г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ДО  
– ЦВР «Надежда»  
Р.А. Краснов  
Приказ № 389 от 15.11.2012г.



Программа наставничества  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
– Центр внешкольной работы «Надежда» городского округа город Стерлитамак  
Республики Башкортостан

Составила:  
Иванова Г.В.,  
зам. директора

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА		
1.	<b>Пояснительная записка</b>	5
1.1.	Актуальность разработки Программы	5
1.2.	Цель, задачи программы наставничества	5
1.3.	Целевая группа программы наставничества	6
1.4.	Сроки реализации программы	7
1.5.	Формы наставничества, применяемые в учреждении	7
1.6.	Типы наставничества (по количеству участников)	9
2.	<b>Нормативная основа реализации программы наставничества</b>	11
3.	<b>Ожидаемый результат, показатели, способы оценки результативности программы наставничества</b>	13
3.1.	Ожидаемые результаты программы	14
3.2.	Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	14
3.3.	Организация контроля и оценки	14
3.4.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	15
4.	<b>Структура управления реализацией программы наставничества</b>	15
5.	<b>Содержательный раздел</b>	16
5.1.	Механизм управления программой наставничества	16
5.2.	Основные формы, технологии и методы работы	17
5.3.	Перечень документов, сопровождающих процесс реализации Программы	18
	План реализации мероприятий программы наставничества ЦВР «Надежда» на 2022-2023 учебный год	18



## ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

1.	Наименование программы	Программа наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования - Центр внешкольной работы «Надежда» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан на 2022-2023 учебный год
2.	Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>- Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями);</li> <li>- Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «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>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»</li> </ul>
3.	Руководитель программы	Краснов Роман Андреевич, директор МАУ ДО – ЦВР «Надежда»
4.	Авторы разработчики	Иванова Галина Владимировна - зам. директора по учебной работе
5.	Куратор программы	Иванова Галина Владимировна - зам. директора по учебной работе
6.	Участники программы	Педагогические работники МАУ ДО – ЦВР «Надежда», обучающиеся
7.	Цель программы	-Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАУ ДО – ЦВР «Надежда» путем внедрения целевой модели наставничества.
8.	Задачи программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, поддержка и индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>- формирование у обучающихся мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации;</li> <li>- мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;</li> <li>- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>- совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников;</li> <li>- распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;</li> </ul> <p>создание организационно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.</p>

9.	Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, мотивация обучающихся на успех.
10.	Ожидаемые результаты	<p><u>Целевая модель наставничества «Педагог-педагог»:</u> Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива.</p> <p>Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами.</p> <p>Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального амосовершенствования.</p> <p>Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.</p> <p>Рост рейтинга молодых педагогов среди участников образовательных отношений.</p> <p><u>Целевая модель наставничества «Педагог-обучающийся»:</u> – творческое развитие; – интеллектуальное развитие; – досуг; – предпрофессиональное самоопределение; – отбор талантов; – творческая самореализация; – профилактика детских правонарушений; – социализация.</p> <p><u>Целевая модель наставничества «Обучающийся -обучающийся»:</u> Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждения, города. 1. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы. 2. Численный рост посещаемости творческих объединений.</p>
11.	Период и этапы реализации Программы	<p>2022-2023 учебный год.</p> <p>1 этап сентябрь - октябрь-разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы;</p> <p>2 этап ноябрь 2022 - май 2023 г.: реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>3 этап май - анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества.</p>
12.	Срок реализации Программы	1 год
13.	Адрес учреждения	<p>453128, Республика Башкортостан, город Стерлитамак, улица Худайбердина, 149. Контактный телефон/факс: 8 (3473) 30-30-10. Сайт <a href="http://цвр-надежда.рф/">http://цвр-надежда.рф/</a></p>

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Актуальность разработки Программы

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета городского округа город Стерлитамак является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. От того, насколько педагоги дополнительного образования сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Высокий приток молодых кадров поставил ЦВР «Надежда» перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из ключевых способов развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей, построения новых отношений внутри учреждения является наставничество. Внедрение технологии наставничества позволит получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (формализованное общение, учебные занятия и др.), используя все каналы восприятия.

Программа наставничества (далее – Программа) Муниципального автономного учреждения дополнительного образования - Центр внешкольной работы «Надежда» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – ЦВР «Надежда»), отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## 1.2. Цель, задачи программы наставничества

**Цель:** создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов ЦВР «Надежда» путем внедрения целевой модели наставничества.

### **Задачи:**

- создание комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у обучающихся мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации;
- мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников;
- распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- создание организационно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.

## 1.3. Целевая группа программы наставничества - наставляемые

- молодые педагоги в возрасте до 35 лет, проработавшие в ЦВР «Надежда» не более трех лет;
- обучающиеся (от 10 лет) ЦВР «Надежда», осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам.

Наставляемый 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 «педагог», «обучающийся».

- **наставники** (педагоги, обучающиеся, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

- **куратор** – сотрудник учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Куратор назначается из числа заместителя директора или методиста - осуществляет организационную работу по реализации Программы наставничества;

- своевременно актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- осуществляет отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы.
- создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества;
- анализирует и распространяет положительный опыт наставничества в ЦВР «Надежда».
- наполняет рубрику «Наставничество» на официальном сайте учреждения различной информацией.

#### **Формирование базы наставляемых:**

- *из числа обучающихся:* проявивших выдающиеся способности (одаренные дети); демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты; с ограниченными возможностями здоровья; попавших в трудную жизненную ситуацию; имеющих проблемы с поведением и др.;
- *из числа педагогов:* - 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.

Определения данной группы участников происходит на принципах добровольности и осознанности. Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и педагогами, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и др.

Результатом является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

#### **Формирование базы наставников из числа:**

- педагогов, специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей образовательной организации, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения и от потребностей участников образовательных отношений.

### **1.4. Сроки реализации программы** Срок реализации Программы - 1 год.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

### **1.5. Формы наставничества применяемые в учреждении**

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Целевые модели наставничества подобраны исходя из практики работы ЦВР «Надежда».

#### **Форма наставничества «Педагог- педагог»**

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью внедрения модели наставничества «педагог-педагог» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной

системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников.

Вариации ролевых моделей наставничества «Педагог-педагог»:

«Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и успешное закрепление на месте работы (индивидуальная работа), повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

«Лидер педагогического сообщества» - педагог, испытывающий проблемы в работе с детьми, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению педагогических талантов и инициатив (индивидуальная работа).

«Педагог-новатор – консервативный педагог» - помощь наставника наставляемому овладеть технологией разработки и реализации проектов, современных программ, цифровыми навыками, технологиями (групповая форма работы).

#### ✓ **Форма наставничества «Педагог - обучающийся».**

Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках объединения.

Данная форма включает различные направления наставничества:

Наставник – Одарённый ребёнок (развитие талантов);

Наставник – Проектная команда (навыки проектной деятельности);

Наставник – Ребёнок волонтер

Наставник – Ребёнок -инвалид ( адаптация в обществе)

Наставник – Ребёнок группы СОП (социально опасное положение);

Наставник – Вожатская школа;

Наставник – Юный инспектор движения

Наставник – Медиа – команда;

Наставник – Ребенок лидер;

Наставник – Ребенок – спортивный резерв (учебная мотивация);

Наставник – Ребенок–профессиональная ориентация

#### ✓ **Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»**

Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер группы или объединения, принимающий активное участие в жизни Дворца творчества. Возможный участник всероссийских детско - юношеских конкурсов, соревнований.

Область применения: внеурочная деятельность, проектная деятельность, волонтерство.

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

Основные направления и задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

В рамках построения взаимодействия между наставником и наставляемым в треке «обучающийся – обучающийся» возможны 3 ситуации:

– наставник и наставляемый из одного кружка, студии, клубного объединения, творческой лаборатории (разновозрастные объединения, разноуровневые ДООП, кружки по интересам, ДООП совместного /инклюзивного обучения, подготовка/ сопровождение либо совместное участие в мероприятиях/ проектах/ конкурсах);

– наставник и наставляемый из разных объединений УДО, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, (например, из объединений и секций одной направленности ДО, в проектной деятельности, в инклюзии, в работе

с детьми в ТЖС, подготовка/ сопровождение либо совместное участие в мероприятиях/ проектах/ конкурсах);

– наставник обучающийся – представитель детской общественной организации (сверстники и старшие школьники) в рамках сетевого взаимодействия, часто выполняют роль либо соавторов, либо кураторов различных программ и проектов. Пример: члены РДШ, представители Вожатской школы – первый шаг, волонтерского движения и т.д. Наставником может стать «наставник – выпускник», который готов и способен помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в детском коллективе, лояльность учеников и будущих выпускников к образовательной организации. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

### **1.6. Типы наставничества (по количеству участников):**

- Индивидуальное (персональное) «один на один» – закрепление за наставником одного наставляемого, концентрация усилий на его воспитании и развитии;
- Групповое наставничество.
- Командное (коллективное) наставничество.

#### **Характеристика типов наставничества:**

*Индивидуальная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности, исследовательской, например.

Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества.

*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб, на момент подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях. Каждое объединение/организация решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. Модель группового наставничества применяется для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе.

*Коллективное/ командное наставничество* – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи.

Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника,



но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.

Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть, как внутри команды, так и сторонним специалистом. В детской среде командное наставничество также популярно в волонтерской деятельности, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов.

**Тьюториа́л** – это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных обучающихся. Это открытое занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

Тьюториа́л также имеет своей целью разнообразить процесс обучения, активизировать деятельность обучающихся, вызвать проявление творческих способностей, теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториа́ла выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Иногда ведущими тьюториа́ла могут быть старшие обучающиеся, имеющие опыт в данной области знаний. Такая работа способствует овладению индивидуальной и групповой рефлексии; выработке критериев оценки результатов эффективности индивидуальной и групповой работы.

В работе учреждений дополнительного образования востребованы:

**Тренинг.** В последнее время тренинги все активнее применяются и наставниками как одна из эффективных форм организации сопровождения. Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах, так же, как и в тьюториа́лах, но только в гораздо более интенсивной форме широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Необходимо помнить, что для проведения тренингов с обучающимися необходимы специальные знания и навыки.

**Коворкинг (совместная работа).** В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотрудничестве (сотворчестве), зона взаимодействия и развития способностей всех участников образовательных отношений, в которой наставляемые осваивают новые технологии, формы, приемы и методики под руководством наставника, выполняя поставленные задачи.

– образовательные коворкинги – это добровольное объединение родителей, детей и педагогов для позитивного общения, получения дополнительных знаний, творческой работы над общими проектами, мероприятиями;

– методический коворкинг – это совместная творческая работа, в которой с одной стороны, расширяется сфера знаний педагогов о новых формах и методиках обучения и воспитания, с другой стороны, в ходе «проигрывания» в имитационном пространстве педагоги овладевают конкретными методическими практическими навыками. Происходит «погружение» педагогов в изучаемую методическую модель. Спикерами и модераторам методических коворкингов выступают не только приглашенные специалисты, но и сами педагоги, что формирует новую культуру обмена знаниями, ориентированную на совместное методическое творчество.

Методические коворкинги могут реализовываться в виде серии методических сессий, которые проводятся с педагогами каждый месяц (раз в триместр) и подготавливаются силами самих педагогов, администрации, приглашенных специалистов, родителей. Тематика методических коворкингов определяется на основе изучения практического опыта инновационной работы сотрудников УДО, а также бенчмаркинга инновационной методической работы в городе;

– событийно-мероприятийные коворкинги. Многие практико-ориентированные мероприятия построены вокруг командной работы: например, кейс-чемпионаты и хакатоны. Курсы, тренинги, интенсивы и марафоны, даже проходящие в онлайн, часто включают блоки, в которых студенты, родители, обучающиеся, педагоги и наставники решают задачи совместно.

**Воркшоп ("workshop" – мастерская)** – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделится практическими навыками в каком – либо ремесле.

**Хакатон** (англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем.

## **2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 01.01.2021).
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»
6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
10. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
11. Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № Р-154 "Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ";
12. Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";
13. Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей (приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019 года, с последующими изменениями от 02.02.2021 № 38)
14. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р)
15. Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 года № 996-р)
16. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27.2018 года № 2950-р
17. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р)
18. Приказ Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 года № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (с изменениями на 30.09.2020 г.)
19. Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 27.04.2020 № 478 «О внедрении методологии наставничества в Республике Башкортостан», Локальные нормативно-правовые акты учреждения.
20. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации Республики Башкортостан.

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### ЭТАП 1 - Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- Анализ ситуации в учреждении и исследование ожиданий всех сторон;
- определение формы наставничества, которые будут реализовываться в учреждении;
- назначение куратора и формирование команды организаторов, контролирующих процесс;
- обеспечение нормативно-правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества;
- информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

### ЭТАП 2 - Отбор и обучение наставников

Задача: выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

*Критерии отбора наставника:*

- желание наставника участвовать в программе;
- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, навыки коммуникации;
- ресурс времени;
- положительный жизненный, профессиональный опыт; - соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция, мотивация.

### ЭТАП 3 - Формирование базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми

### ЭТАП 4 - Формирование базы данных наставляемых:

- информирование родителей/опекунов, педагогов, обучающихся о возможностях и целях 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 родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

### ЭТАП 5.- Формирование наставнических пар или групп

Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Утверждение реестра наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов.

**ЭТАП 6 - Организация и осуществление работы наставнических пар /групп, взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций участников программы наставничества.**

### ЭТАП 7- Завершение наставничества.

- мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, - наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся);
- рефлексия, оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно- личностные характеристики);
- подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом. - поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.

### **3. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

#### **3.1. Ожидаемые результаты программы:**

##### **Прогнозируемые результаты практики наставничества «Педагог-педагог»**

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества в учреждении, обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

##### **Прогнозируемые результаты практики наставничества «Педагог - обучающийся»:**

- отбор талантов;
- творческая самореализация;
- интеллектуальное развитие;
- досуг;
- предпрофессиональное самоопределение;
- профилактика детских правонарушений;
- социализация.
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

##### **Прогнозируемые результаты практики наставничества «Обучающийся- обучающийся»:**

- взаимодействие обучающегося учреждения в повышении уровня сформированности ценностных и жизненных позиций, мотивации к освоению ДООП и саморазвитии обучающихся;
- улучшение образовательных результатов наставляемого, профессиональное и личностное самоопределение, коррекция образовательной траектории;

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможно участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в пространство дополнительного образования.

#### **3.2. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности соотнесены с ее общими задачами:

- сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;
- компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

#### **3.3. Организация контроля и оценки**

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Вопрос о реализации программы наставничества рассматривается на совещаниях при директоре. В качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, который специально посвящен теме наставничества.

#### **Мониторинг в наставнической деятельности**

Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в учреждении.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) *оценка качества процесса реализации Программы наставничества* (изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый"), проводится до 20 декабря). Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения учреждения, динамику показателей социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

2) *оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.*

Данный 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 (проводится до 20 мая) ежегодно.

### 3.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутриучрежденческом, муниципальном и региональном уровнях

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриучрежденческом уровне.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года",
- ✓ Награждение грамотами "Лучший наставник",
- ✓ Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.

## 4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ

Уровни структуры	Направления деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор МАУ ДО - ЦВР «Надежда»	1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества 2.Разработка Программы наставничества. 3. Назначение куратора внедрения программы наставничества. 4. Реализация Программы. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.	Ноябрь 2022г.
Куратор (-ы)	1.Формирование базы наставников и наставляемых. 2.Организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения. 3.Контроль процедуры внедрения Программы. 4.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. 5.Мониторинг эффективности реализации Программы.	Ноябрь



Наставник (-и)	<p>Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>Реализация форм наставничества:  <i>«Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся, «Обучающийся-обучающийся».</i></p> <p>Разработка индивидуального плана – комплекса мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;</li> <li>- посещение мероприятий, организованных в рамках обучения наставников;</li> <li>- оказание всесторонней помощи и поддержки наставляемому;</li> <li>- предоставление результатов наставнической работы по запросу куратора.</li> </ul>	В течение всего периода
Педагог-психолог	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p> <p>Наставляемый (-е) Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>	В течение всего периода

## 5. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 5.1. Механизм управления программой наставничества

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах. Организация работы в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников ЦВР «Надежда».

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- организация аналитической и информационной работы;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в учреждении;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

### 5.2. Основные формы, технологии и методы работы

В программу включены инновационные технологии, позволяющие успешно взаимодействовать в современных условиях: построения индивидуального образовательного маршрута, тьюторства.

Основная работа происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Формы работы, используемые с наставляемыми в формате наставничества «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся», «Обучающийся - обучающийся»:

1. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность, беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого:

- оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования;
- заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели»;
- обсуждение сильных сторон наставляемого;
- организация творческой и иной деятельности наставляемого: концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

3. Помощь в самоорганизации (в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития, борьба с вредными привычками).

4. Групповые формы работы.

- метод игры. Рефлексивно-деловые игры — современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров

- тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих. -микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как наставником, так и наставляемым

- организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд;
- коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов;
- ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом;
- волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.

5. Помощь в профессиональном становлении наставляемого:

- совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров;
- практика на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах);
- совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого;
- подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

### **5.3. Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:**

1. Положение о наставничестве в МАУ ДО – ЦВР «Надежда».
2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУ ДО – ЦВР «Надежда» на 2022-2026 годы.
3. Приказ директора о назначении куратора, наставников;
4. Приказ директора о закреплении наставнических пар (групп).
5. План работы наставника.
6. Журнал наставника.
7. Протоколы заседаний педагогического совета на которых рассматривались вопросы наставничества.
8. Соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

9. Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.
10. База наставников.
11. База наставляемых.
12. Приказ директора о проведении итогового мероприятия проекта.

**ПЛАН  
РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
МАУ ДО – ЦВР «Надежда» на 2022-2023 уч. год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации
1.	<b>Нормативно - организационное обеспечение реализации программы наставничества</b>		
	1. Подготовка и утверждение документов, регламентирующих реализацию программы наставничества	Директор, зам. директора по УР	Ноябрь 2022 г.
	2. Утверждение состава рабочей группы по внедрению программы наставничества на 2022-2023 учебный год	Директор	Ноябрь 2022г.
	3. Издание приказа по реализации программы наставничества	Директор	Ноябрь 2022г.
	4. Определить педагогов, заинтересованных в наставничестве	Зам. директора по УР, руководители направлений	Ноябрь 2022 г
2.	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b>		
	1. Разработка методической продукции, необходимой для реализации наставничества	Зам.директора по УР	Ноябрь 2022г.
	2. Информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества	Зам.директора по УР, руководители направлений	Ноябрь 2022г.
	3. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	руководители направлений	Ноябрь 2022г.
	4. Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 5. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Зам.директора по УР	Ноябрь 2022г.
	6. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги)	Зам.директора по УР, руководители направлений	Ноябрь 2022г.
	7. Анализ полученных от наставляемых данных.	Зам. директора по УР, руководители направлений	Ноябрь 2022 г.
3.	<b>Формирование базы наставников</b>		
	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества 2. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников 3. Сопоставление данных анкет наставников с анкетами наставляемых. 4. Формирование базы наставников.	Зам. директора по УР, руководители направлений	Ноябрь 2022г.
4.	<b>Формирование базы наставляемых</b>		
	1. Проведение анкетирования среди наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Анализ анкет наставляемых. 3. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. 4. Формирование базы наставляемых.	Куратор, руководители направлений	Ноябрь 2022г.
5.	<b>Отбор и обучение наставников</b>		

	1. Проведение собеседования с наставниками. 2. Обучение наставников.	Куратор, руководители направленностей	Ноябрь 2022г.
6.	<b>Формирование наставнических пар/групп</b>		
	1. Организация групповой встречи наставников и Директора, наставляемых зам. директора по УР 2022г. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары. 4. Информирование участников о сложившихся парах/группах. 5. Закрепление пар/групп приказом директора учреждения. 6. Составление наставниками плана работы по реализации программы наставничества	Куратор, руководители направленностей	Ноябрь 2022г
7.	<b>Организация хода реализации программы наставничества</b>		
	1. Регулярные встречи наставника и наставляемого в соответствии с планом работы 2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. 3. Встречи с куратором программы. 4. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Куратор Программы наставничества, педагоги-наставники	Декабрь – апрель 2022г.
8.	<b>Завершение программы наставничества</b>		
	1. Организация итоговой встречи, проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение (по возможности) возникших проблем 2. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы) 3. Проведение и анализ мониторинга качества реализации программы наставничества 4. Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества 5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте учреждения. 7. Внесение данных об итогах наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	Куратор, наставники, руководители направленностей	Май 2023г.