

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ЦРТДиО
Е.А.Матежик 
«29» 08 2025 г.
протокол педсовета 01 от 29.08.25 г.

ПРОГРАММА ПАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
центра развития творчества детей и юношества
МО Славянский район
на 2025-26 учебный год

Срок реализации : I год

Славянский район
2025 год

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

1	Наименование программы	Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования центра развития творчества детей и юношества муниципального образования Славянский район на 2025-2026 учебный год
2	Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - 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); -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»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
3	Руководитель программы	Малежик Елена Анатольевна, директор МБУ ДО ЦРТДиЮ МО Славянский район
4	Авторы разработчики	Гончарова Юлия Анатольевна – методист муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования центра развития творчества детей и юношества МО Славянский район
5	Кураторы программы	Морозова Людмила Александровна-заместитель директора, МБУДО ЦРТДиЮ (ст.Петровская); Марухно Елена Геннадьевна- заместитель директора МБУ ДО ЦРТДиЮ (ст.Анастасиевская)
6	Участники программы	Педагогические работники и обучающиеся МБУ ДО ЦРТДиЮ
7	Цель программы	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ЦРТДиЮ внедрения целевой модели наставничества.
8	Задачи программы наставничества	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -создание комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире,

		<p>поддержка индивидуальной образовательной траектории;</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование у обучающихся мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации; -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, управлеченческих, финансовых условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.
9	Основная идея	<p>Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, мотивация обучающихся на успех.</p>
10	Ожидаемые результаты	<p><i>Целевая модель наставничества «Педагог-педагог»:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива. - Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами. - Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования. <p>Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рост рейтинга молодых педагогов среди участников образовательных отношений. <p><i>Целевая модель наставничества «Педагог-обучающийся»:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – творческое развитие; – интеллектуальное развитие; – досуг; – предпрофессиональное самоопределение; – отбор талантов; – творческая самореализация; – профилактика детских правонарушений; – социализация. <p><i>Целевая модель наставничества «Обучающийся - обучающийся»:</i></p> <p>Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждения, города.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Улучшение психоэмоционального фона внутри группы.

		-Численный рост посещаемости детских объединений.
11	Период и этапы реализации Программы	2025-2026 учебный год. 1 этап (сентябрь – октябрь 2025 г.) разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы; 2 этап (ноябрь 2025 - май 2026 г.) реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 3 этап (июнь 2026 г.) - анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества.
12	Срок реализации Программы	1 год
13	Адрес учреждения	353579, Краснодарский край, Славянский район, станица Петровская, улица Красная, 39;

1. Пояснительная записка

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество, как практика:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;
- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Актуальность разработки Программы

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы Славянского района является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. От того, насколько педагоги дополнительного образования сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. 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 МБУ ДО ЦРТДиЮ отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Нормативная основа реализации программы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование»;
- Распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 г. № 177-р "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";
- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 02.09.2022 № 2082 «Об утверждении положения (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края»;
- Устав МБУ ДО ЦРТДиЮ;
- Программа развития МБУ ДО ЦРТДиЮ до 2027 года;
- Программа воспитательной работы МБУ ДО ЦРТДиЮ на 2024-2027 годы;
- Положение о системе наставничества в МБУ ДО ЦРТДиЮ.

2. Цель, задачи программы наставничества

Цель: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 12 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ЦРТДиЮ 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.

2.1 Целевая группа программы наставничества

- наставляемые** - молодые педагоги в возрасте до 35 лет, проработавшие в МБУ ДО ЦРТДиЮ не более трех лет;
- обучающиеся (от 12 лет) МБУ ДО ЦРТДиЮ, 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 МБУ ДО ЦРТДиЮ ;
- 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 программах.

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

2.2 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.

2.3. 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 МБУ ДО ЦРТДиЮ.

• 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» - помочь наставнику 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 – Ребенок лидер;
Наставник – Ребенок–профессиональная ориентация;

- **Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»**

Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер группы или объединения, принимающий активное участие в жизни МБУ ДО ЦРТДиЮ. 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 детского объединения* (разновозрастные объединения, разноуровневые ДООП, /инклюзивного обучения, подготовка/ сопровождение либо совместное участие в мероприятиях/ проектах/ конкурсах);
- *наставник и наставляемый из разных объединений*, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, (например, из объединений одной направленности ДО, в проектной деятельности, в инклюзии, 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 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 обучающихся 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.

2.4 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 обучающийся 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/учреждение решает само, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или месяц. 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. 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.

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

Тьюториал также имеет своей целью разнообразить процесс обучения, активизировать деятельность обучающихся, вызвать проявление творческих способностей, теоретических знаний на практике. В роли ведущих тьюториала выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Иногда ведущими тьюториала 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

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 тьюториалах, 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 (створчестве), 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.

В работе учреждений дополнительного образования востребованы:

- 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 модераторами 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 районе;

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

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

Хаккатон (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.

3. 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.

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 .

4. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. 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 ДОП и саморазвитии обучающихся;
- улучшение образовательных результатов наставляемого, профессиональное и личностное самоопределение, коррекция образовательной траектории; Возможно участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в пространство дополнительного образования.

4.2. 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.

4.3. 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 10 июня) ежегодно.

4.4. 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.

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ

Уровни структуры	Направления деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор МБУ ДО ЦРТДиЮ	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.	Сентябрь 2025г.
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,	Октябрь 2025 г.

	возникающих в процессе реализации Программы. 5.Мониторинг эффективности реализации Программы.	
Наставник (-и)	<p>-Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>-реализация форм наставничества: «педагог-педагог», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся»</p> <p>-разработка индивидуального плана – комплекса мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;</p> <p>- участие в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;</p> <p>- посещение мероприятий, организованных в рамках обучения наставников;</p> <p>- оказание всесторонней помощи и поддержки наставляемому;</p> <p>- предоставление результатов наставнической работы по запросу куратора;</p>	2025-2026 учебный год

6. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

6.1.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 ЦРТДиЮ. 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 персонализированного 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.

6.2. 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; помочь 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.

6.3. Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Положение о наставничестве в МБУ ДО ЦРТДиЮ;
2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦРТДиЮ на 2024-2027 гг; ;
3. Приказ директора о закреплении наставнических пар (групп).
4. План работы наставника.
5. Журнал наставника
6. Протоколы заседаний педагогического совета на которых рассматривались вопросы наставничества.
7. Соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
8. Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.
9. База наставников.
10. База наставляемых.
11. Приказ директора о проведении итогового мероприятия проекта.