

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ИСКОРКА» Г. ТОМСКА

Принята на заседании
методического совета
Протокол № 4
От «13» февраля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО
ДДТ «Искорка» г. Томска
О.В. Кириченко

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В МАОУ ДО ДДТ «ИСКОРКА» Г. ТОМСКА**
Срок реализации 2 года

Составитель:
Пекарская Анна Вячеславовна,
старший методист
Бузыцкая Мария Сергеевна,
методист, педагог
дополнительного образования

Томск - 2023

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	2
Цель и задачи программы наставничества	4
Применяемые модели наставничества	5
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	8
Механизм управления программой	21
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	23
ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД (ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ)	25
Приложения	29

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества в МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Нормативно-правовая база наставничества:

– Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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";

– Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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 департамента общего образования Томской области №195-р от 13.03.2020. Об утверждении программы поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории Томской области;

– Распоряжение департамента общего образования Томской области № 305-р от 13.04.2020 (Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области);

– Распоряжение департамента общего образования томской области и департамента профессионального образования Томской области №

420-р, № 261 от 27.05.2020 . О внедрении и реализации в Томской области методологии (целевой модели) наставничества;

- Устав МАОУДО ДДТ «Искорка» г Томска;
- Программа развития МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска на 2021-2026 гг.

Актуальность программы наставничества

Сегодня перед учреждениями дополнительного образования стоят новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Введение новых нормативных актов по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, появление современного профессионального стандарта педагога дополнительного образования (Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н).

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование» в Томске и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри учреждения и внешних связей с социальными партнерами как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти- и метакомпетенций и ценностей. Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели

трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Цель и задачи программы наставничества

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

Цель наставничества в МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска коррелирует с целью наставничества в целевой модели и формулируется как «создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и педагогических работников, в том числе молодых специалистов и потенциальных работников (студентов) МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска».

Задачи наставничества:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Таблица 1.

Применяемые модели наставничества

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
«Педагог-педагог» («учитель-учитель»)	• «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; • «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; • «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному педагогу овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
«Обучающийся – обучающийся» («ученик-ученик»)	• «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; • «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; • «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
«Педагог – обучающийся» («учитель-ученик»)	• взаимодействие «педагог – неуспевающий обучающийся», классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с психологом, социальным педагогом;

	● взаимодействие «педагог – пассивный обучающийся», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает руководитель творческого объединения. ● взаимодействие «педагог – одаренный обучающийся», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать руководитель творческого объединения или педагог-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал; ● взаимодействие «педагог – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с психологом, социальным педагогом, социальным педагогом, методистом.
«Работодатель – студент»	● взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; ● взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы; ● взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку

	наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; ● взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
«Студент – обучающийся»	● взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; ● взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории; ● взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; ● взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

В Учреждении реализуются следующие модели наставничества:

«Педагог – педагог / педагоги» («учитель-учитель»)

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

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Деятельность по форме наставничества **« Педагог-педагог»** в МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска представляет собой сочетание сразу нескольких форм помощи молодому специалисту:

- **Функция тьютора** – это теоретическая помощь начинающему специалисту. В рамках данной функции наставника, обсуждаются конечные цели профессионального развития наставляемого, конструируется индивидуальная траектория профессионального развития.
- **Функция ментора** – помощь в практической деятельности, передача опыта. Консультации в части проведения занятий или опыта выстраивания взаимоотношений с родителями обучающихся, решение конфликтов в детском коллективе.
- **Функция «бадди»** – это самый душевный и неформальный вид взаимоотношений между наставником и наставляемым из всех перечисленных. В задачи «бадди» входит знакомство нового работника с инфраструктурой образовательной организации, погружение в уклад организации, знакомство с рабочими отношениями в педагогическом коллективе. Именно «бадди» помогает новому педагогу как можно

комфортнее прожить период адаптации. Можно сказать, что «бадди» становится первым другом на работе.

В МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска формы помощи молодому педагогу представлены на схеме «Структура управления программой наставничества» (Рисунок 1).

Ключевые роли в данной системе: руководители организации, кураторы программы, наставники, наставляемые.

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителей директора по УВР, КМР, руководителей структурных подразделений.

Критерии отбора педагогов - наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций педагога - наставника, включающих:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом.
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставляемый — работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника.

Кураторы программы — специалисты методического отдела реализуют функцию «тьютора» - методико-теоретическое сопровождение. Координируют работу наставников и наставляемых. В обязанности куратора также входит контроль за проведением всех этапов реализации цикла наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

... Структура управления программой наставничества

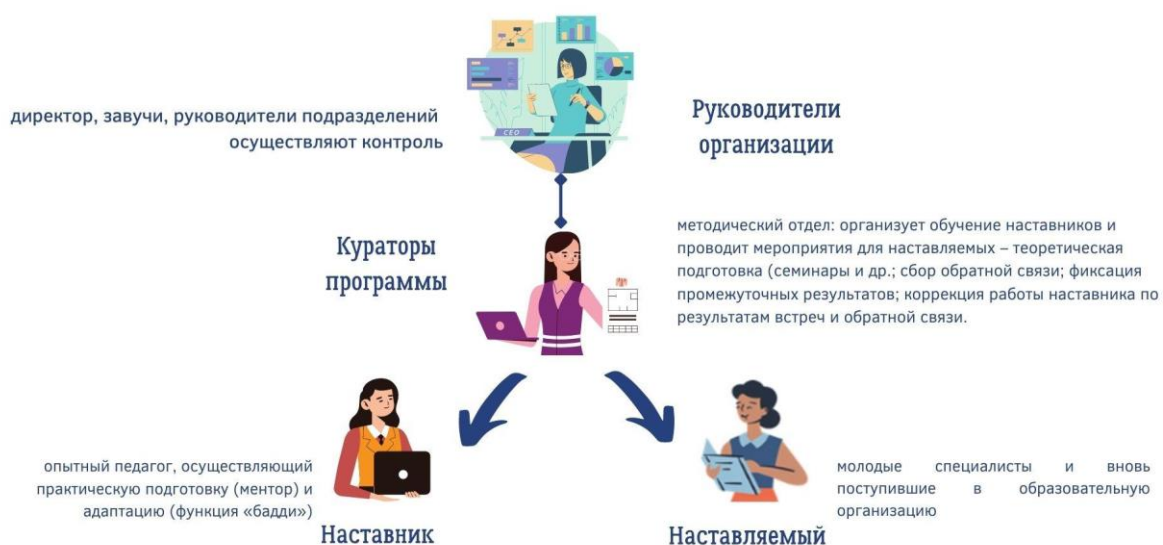


Рис.1

Работа наставника по программе наставничества в МАОУ ДО ДТ «Искорка» г. Томска, в рамках модели наставничества « Педагог-педагог», рассчитана на 2 года. Годовой цикл первого года оформлен в виде документа «План наставничества» (Приложение 1), в котором описаны образовательные мероприятия, которые проводит методический отдел.

Направления работы кураторов (методистов) согласно данного плана:

1. Организационно-консультативное:

- знакомство с Положением о дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе;
- изучение требований законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- заполнение документации (журнал учета рабочего времени, ТБ, планы и т.д.);
- знакомство с Положением о формах, периодичности и порядка текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- анализ деятельности молодого педагога в течение учебного года.

2. Учебно-методическое:

Изучение требований к современному занятию:

- формирование навыков структурирования современного занятия;
- формирование умения ставить цели занятия;
- формирование знаний и умений по проведению мониторинга среди обучающихся;
- формирование знаний и умений по составлению дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы;
- формировать навык проведения групповых занятий с учетом специфики дополнительного образования;
- обеспечение участия молодого педагога в профессиональных конкурсах разных уровней. Информирование, помощь в подготовке к конкурсам.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; методические мастер-классы; открытые занятия, тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов, участие в конкурсах.

На втором году наставничества наставляемый получает больше свободы для самостоятельных действий в плане организации учебного процесса. Административный и методический контроль сохраняется. Педагога стимулируют принимать активное участие в конкурсах, усиливается контроль результативности образовательного процесса. Педагог набирает портфолио для дальнейшей аттестации. К концу срока наставляемый проходит аттестацию на занимаемую должность.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Педагоги-наставляемые получают стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

«Педагог – обучающийся/обучающиеся» («учитель-ученик»).

Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога или мастера своего дела (имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата) с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе, принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением.

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Портрет участников

Наставник: Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками,

необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый: Вариант 1. Неуспевающий обучающийся.

Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе.

Вариант 2. Пассивный обучающийся.

Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательного учреждения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Обучающийся, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Вариант 3. Одаренный обучающийся.

Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель различных региональных и всероссийских конкурсов, соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами,

нетривиальностью мышления, лидер творческого объединения, принимающий активное участие в жизни образовательного учреждения, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Вариант 4. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в коллективе.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждения, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения, лояльность обучающихся. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

В рамках наставнической деятельности данной модели педагог может выступать также в роли «наставника наставников» (родителя), сопровождая в процессе организации образовательного процесса взаимное наставничество обучающихся или наставничество родителя по отношению к ребёнку.

«Обучающийся – обучающийся» («ученик-ученик»).

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами,

позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Для реализации данной модели могут привлекаться выпускники детских объединений.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося в адаптации к новым условиям образовательного процесса.

Обучающиеся старших годов обучения являются наставниками у обучающихся 1 года обучения на период адаптации (1 год).

Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании коллектива группы обучающихся 1 года обучения, участие и организация различных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Обучающиеся старших годов обучения являются наставниками у обучающихся младших групп на период подготовки итогового проекта. Один обучающийся является наставником одного или группы обучающихся младших групп.

Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Портреты участников

Наставник

Активный обучающийся зачисленный в творческое объединения учреждения дополнительного образования и являющийся обучающимся старших групп, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель различных конкурсов, принимающий активное

участие в жизни образовательного учреждения (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность).

Наставляемый

Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни творческого объединения, отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Ожидаемые результаты:

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 коллективе, общий статус организации. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

«Работодатель-студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом

актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Графическое представление наставнического взаимодействия по форме «работодатель – студент».



Портрет участников

Наставник

Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.

Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

• «Студент – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающихся учреждений дополнительного образования среднего профессионального, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся учреждений дополнительного образования студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь

проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.

Портрет участников

Наставник.

Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.

Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и

интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся старших годов обучения, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Область применения в рамках образовательной программы

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

В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.

Механизм управления программой

Управление программой наставничества начинается с управления процессом внедрения и реализации программы в организации, который состоит из нескольких этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Отбор и обучение наставников;
4. Формирование наставнических пар/групп;
5. Организация работы наставнических пар/групп;
6. Завершение наставничества.

На каждом этапе заложен определенный предполагаемый результат и контрольные документы (Таблица 2).

Таблица 2.

**Этапы внедрения программы наставничества в МБОУ ДО ДТ
«Искорка»**

Этапы	Результат этапа	Документы
1.Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создана рабочая группа. Наличие нормативно-правовой базы для внедрения программы. Разработана дорожная карта внедрения программы в организации.	Нормативная база – положение о наставничестве, локальные акты. План работы на каждый год наставничества (кураторы предоставляют руководителям).
2.Формирование базы наставляемых	Составлен список наставляемых, которые выразили желание принять участие в программе. Выявление мотивации педагога в плане саморазвития.	
3.Отбор и обучение наставников	Список отобранных и обученных наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями.	Дорожная карта или индивидуальный маршрут развития наставника.

4.Формирование наставнических пар/групп	Список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе. Составление дорожной карты развития наставляемого (цель, ожидаемые результаты, действия).	
5.Организация работы наставнических пар/групп. Текущая диагностика	Рабочие встречи, посещение занятий друг друга; Обратная связь. Упаковка результатов (участие в конкурсах и других мероприятиях). Определяется результативность сопровождения по развитию компетентности педагога.	Методические материалы, которые могут в работе использовать наставляемые.
6.Завершение наставничества	Выбор лучших практик для тиражирования опыта. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Анализ результатов наставнической работы.	Методические продукты и участие в конкурсах. Отчет.

Требования, предъявляемые к наставнику и наставляемому подробно описаны в Положении о наставничестве МАОУ ДО ДДТ «Искорка» г. Томска.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет администрация учреждения, в том числе кураторы программы.

Критерии оценки эффективности наставничества

Критерий эффективности программы наставничества – достижение целей программы наставничества.

Участники практик и программ наставничества ориентируются на следующие критерии эффективности взаимодействия наставников и наставляемых:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов («обучающийся обучающийся»), результатов профессиональной деятельности («педагог педагог»);
- степень удовлетворенности участников наставнической деятельности;
- активное участие наставляемых в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в образовательной и профессиональной практике, повседневной жизни; восприятие корпоративной культуры учреждения.

Мониторинг результативности наставнической деятельности

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника

с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. качество реализации программы наставничества;
2. мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Формы мониторинга:

- обратная связь от наставников - беседа, анкетирование;
- обратная связь от наставляемого - беседа, анкетирование;
- оценка соответствия наставляемого должности (оценка компетентности) – посещение занятий (педагог педагог), отчет о деятельности, результативность участия в профессиональных конкурсах, результаты обучающихся, посещение образовательных мероприятий внутри учреждения по «Плану наставничества».

Результаты деятельности наставника и наставляемого оцениваются в ходе **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль проходит 1 раз в полугодие при проведении итоговых занятий, а также в форме периодических встреч и контроля посещения обучающихся методических мероприятий. Наставляемый представляет наставнику и кураторам программы отчет о проделанной работе. Наставник сдает отчет ежемесячно по рекомендуемой форме (Приложение 1).

Итоговый контроль осуществляется в процессе аттестации работника на занимаемую должность.

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД
(ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ)**

План наставничества по модели «педагог-педагог»: Организационно-консультативное	Знакомство с Положением о дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе.	Составить дополнительную общеобразовательную, общеразвивающую программу для реализации в новом учебном году. Вносить правки в программу по мере необходимости.	Консультация, редакция программы	месяц прихода педагога в организацию. май-июнь каждого учебного года.	Программа.
	Изучение требований законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.	Сформировать представление о правах и обязанностях молодого специалиста по занимаемой должности.	Инструктаж	месяц прихода педагога в организацию.	Журнал инструктажа по охране труда.
	Заполнение документации (журнал учета рабочего времени,	Выполнять единые требования к заполнению отчетной	Консультация	ежемесячно	—

	ТБ, планы и т.д.)	документации.			
	Знакомство с Положением о формах, периодичности и порядка текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.	Выполнять единые требования к контролю успеваемости обучающихся	Консультация	декабрь, май	Мониторинговые карты.
	Ежемесячный отчет наставника.	Анализ деятельности молодого педагога в течение месяца.	Обратная связь от наставника	ежемесячно	Отчет по предлагаемой форме (Приложение 1).
	Подготовка молодым педагогом отчета о проделанной работе.	Анализ деятельности молодого педагога в течение учебного года.	Собеседование	май	Отчет в свободной форме от наставляемого.
Учебно-методическое	Изучение требований к современному занятию.	Формирование навыков структурирования современного занятия	Практический семинар по работе с технологической картой. Знакомство с формами и типами занятий.	сентябрь	Протокол посещения мероприятия.
		Формирование умения ставить	Практический семинар по	октябрь	Протокол посещения

		цели занятия.	целеполаганию в современном занятии.		мероприятия.
		Формирование знаний и умений по проведению мониторинга среди обучающихся.	Практический семинар по мониторингу результатов обучения.	ноябрь	Протокол посещения мероприятия.
		Формирование знаний и умений по составлению дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.	Практический семинар по написанию дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы. «Технология разработки ДОП». Будут рассмотрены вопросы УМК, внесение изменений в программу и тезисы новой Концепции доп.образования.	апрель	Протокол посещения мероприятия.
	Посещение занятий. Помощь в подготовке занятий.	Формировать навык проведения групповых занятий	Контроль проведения занятия, анализ,	ежемесячно	Аналитическая карта.

		с учетом специфики дополнительного образования.	консультация.		
	Конкурсная деятельность.	Обеспечение участия молодого педагога в профессиональных конкурсах разных уровней. Информирование, помощь в подготовке к конкурсам.	Консультация	ежемесячно	Конкурсные заявки.

Приложение 1

Рекомендуемая форма отчета по работе наставника (педагог-педагог)

Наставник _____

Молодой/начинающий педагог _____

Отчетный период _____ (месяц)

№	Направление работы Мероприятие	Дата проведения	Форма проведения	Результат
1	Организационно-методическое			
	- требования законодательства в сфере дополнительного образования, права и обязанности молодого/начинающего педагога		(Собеседование, разъяснения, консультация ...)	(Ознакомлен, изучены требования...)
	- знакомство с нормативными документами (положения, инструкции, другие локальные акты...) - разработка программы - составление календарно-тематического плана			(Утверждена дополнительная общеразвивающая программа, утвержден календарно-тематический план)
	- требования к ведению педагогической документации			(Заполнен журнал учета работы, проведения инструктажей, пакет документов для зачисления обучающихся. Отсутствие замечаний при проверках ...)
2	Учебно-			

	методическое			
	- изучение требований к современному учебному занятию			(Умение проектировать учебное занятие, составлять план-конспект или технологическую карту, формулировка цели занятия, проведение мониторинга...)
	- помощь в развитии практических профессиональных навыков		(тренинг, практическая отработка приемов, технологий, методов работы...)	(Овладение практическим навыком...)
	- анализ занятия		(посещение занятия)	Выявление слабых и сильных позиций при проведении учебных занятий/мероприятий
3	Консультативная помощь по другим вопросам (воспитательная работа, работа с родителями, интернет ресурсы...)			
4	Конкурсная деятельность			
	- изучение положений о конкурсных мероприятиях		Консультации по критериям оценки конкурсных материалов	Участие в конкурсных мероприятиях

Подпись наставника _____

Подпись педагога _____

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества

«обучающийся – обучающийся»/ «педагог – обучающийся»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
6.Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
7.Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
8.Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
9.Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
10.Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
11.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
12.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым.	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Основные термины и понятия наставничества

Наставничество – это процесс личностного и профессионального взаимодействия, 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.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации практик и программ наставничества в образовательной организации.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставник – участник практики / 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.

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, локальными актами Учреждения, Коллективным договором. Наставник обязан формировать и реализовывать программу годового цикла наставничества во взаимодействии наставляемым и куратором, своевременно предоставлять необходимую информацию и документацию.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который координирует реализацию складывающихся практик наставничества и / или отвечает за организацию программы наставничества.

В обязанности куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации цикла наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставляемый – участник складывающихся практик и реализуемых программ 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.

Наставляемый обязан соблюдать достигнутые с наставником договорённости, участвовать в мероприятиях годового цикла наставничества, предоставлять необходимую информацию, участвовать в мониторинговых мероприятиях. Все субъекты наставнической деятельности имеют право на доступ к информации, защиту персональных данных авторских прав в соответствии с законодательством РФ.