Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества»

Рекомендовано к принятию
Педагогическим советом
(протокол от 29.03.2022 № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДДЮТ»
Приказ № 59 от 11.05.2022 г.
_____ И.Я. Ключкина

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Новомосковск, Тульской области на 2022-2025 учебные года

г. Новомосковск, 2022

Содержание

№ п/п	Основные разделы	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Структура управления реализацией Программы	5
3.	Этапы реализации Программы	7
4.	Кадровые условия реализации Программы	8
5.	Формы наставничества учреждения	9
	5.1. Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся»	9
	5.2. Форма наставничества «Педагог-педагог»	11
6.	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	13
7.	Критерии эффективности работы наставника	17
8.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	18
9.	Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ДДЮТ»	20

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Уставом МБУДО «ДДЮТ».

Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» (далее - учреждение) – это комплекс мероприятий, формирующих действия, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является развитие института наставничества для формирования эффективного педагогического сообщества в учреждении, ускорения процесса профессионального становления педагогических работников (далее – педагоги) и создания условий для раскрытия профессионального и творческого потенциала личности наставляемого.

Задачи Программы:

- осуществление персонифицированного учета высокомотивированных обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе.
- повышение педагогической квалификации и совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области дополнительного образования;
- успешное профессиональное становление молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала и уровня;
- формирование знаний у наставников о технологиях и методах раскрытия личностного и творческого потенциала наставляемых;
- создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Ожидаемые результаты внедрения Программы:

- измеримое улучшение уровня освоения образовательных программ и участия в конкурсном движении;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимно обогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности работы педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных маршрутов;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли обучающихся и педагогов, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) образовательном и трудовом коллективе: психологические, организационные и социальные.

В Программе используются следующие понятия и термины.

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

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

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться компетентным опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным планом наставничества.

Педагогическое сообщество – администрация, педагоги, родители, социальные партнеры, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие учреждения и совместно действуют ради этой цели.

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения	Июнь 2022

	целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	
Куратор Программы	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	Сентябрь 2022–июнь 2023
Наставники	1. Разработка и реализация индивидуальных планов наставничества. 2. Реализация формы наставничества «Педагог - педагог».	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат

Подготовка условий для запуска Программы **Январь - сентябрь 2022 года**	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых. 3. Выбор наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: • Обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической среды.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми	Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар и групп в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы

Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов реализации Программы	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий:

• пассивных или мотивированных к получению большего объема информации об образовательных возможностях обучающихся в возрасте 10-13 лет.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

• молодых специалистов;

• находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

• желающих овладеть новыми профессиональными компетенциями для повышения качества образовательного процесса.

База наставников формируется из:

• обучающихся в возрасте 15-18 лет, активно участвующих в жизни учреждения, обладающих лидерскими и организаторскими способностями, победителями конкурсов, участвующих в образовательных и творческих проектах;

• педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической среды;

• ветеранов педагогического труда.

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

5. Формы наставничества учреждения

Исходя из образовательных потребностей учреждения, Программа предусматривает три формы наставничества: «Обучающийся-обучающийся» и «Педагог-педагог».

5.1. Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся одного объединения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.

2. Улучшении образовательных, творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, волонтерство.

3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды обучения, создание комфортных условий и коммуникаций внутри объединения.

4. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

5. Содействовать получению углубленных знаний и умений с учетом предпочтений и способностей.

Ожидаемый результат

1. Повышение уровня освоения образовательной программы.

2. Улучшение психоэмоционального фона внутри объединения.

3. Численный рост посещаемости объединений.

4. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов обучающихся.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов различных уровней, лидер объединения, принимающий активное участие в жизни учреждения. Возможный участник Всероссийских детско-юношеских организаций или объединений. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.	Пассивный. Отстраненный от коллектива, не принимающий участие в жизни объединения, демонстрирующий низкие образовательные результаты. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации об образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Обучающийся - обучающийся»	Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков. Мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории. Совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Анкетирование, использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор наставляемых	Педагогический мониторинг

Формирование пар, групп	Использование результатов педагогического мониторинга и анкетирования
Повышение образовательных результатов наставляемых	Работа по индивидуальным планам, создание образовательных и творческих проектов, участие в конкурсном движении
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Благодарственные письма от учреждения наставнику и родителям

5.2. Форма наставничества «Педагог-педагог»

Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Данная модель реализуется в форматах «один на один», «групповое наставничество» и «равный–равному»

Целью такой модели наставничества является успешное профессиональное становление молодого специалиста, а также формирование кадрового ядра учреждения, повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

1. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
2. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
3. Способствовать развитию и расширению профессиональных компетенций.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях продолжения его работы в учреждении.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат

1. Повышение уровня включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и социальную деятельность учреждения.
2. Развитие личного творческого и профессионального потенциала.
3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
4. Рост числа педагогов, желающих продолжить свою работу в учреждении.
5. Рост числа собственных профессиональных достижений.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (высшая квалификационная категория, победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Опытный педагог одного и того же направления работы объединения, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий затруднения в организации учебного процесса, взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы учреждения.

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных компетенций и для продолжения работы в учреждении
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических компетенций и инициатив
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка по конкретной направленности объединения

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог»	Педагогический совет. Методическое объединение
Отбор наставников из числа активных	Анкетирование. Использование

и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Педагогический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Организация работы «Школа молодого педагога». Проведение мастер-классов, открытых занятий. Тестирование.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом объединении учреждения

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.

2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам первого этапа мониторинга проводится SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества.

Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствий условий организации Программы наставничества требованиям, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в целях и задачах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика результатов реализации Программы, изменения качественных и количественных показателей социального, образовательного и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Этап 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, а также о наиболее

рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния Программы наставничества на всех участников.

1. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества и уровня освоения образовательных программ, качество и количество участия в конкурсном движении, повышение квалификационной категории педагогами и т.п.)

2. Анализ и неоходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы, к личности наставника;
- определение условий эффективности Программы;
- анализ эффективности предложенных пар/групп и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик наставляемых (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.).

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	**Показатели**	**Проявление**		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	**Частично проявляется, 1 балл**	**Не проявляется, 0 баллов**
Оценка Программы наставничества в учреждении	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			

	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения личностных характеристик наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

По результатам мониторинга можно:

• оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в учреждении.

7. Критерии эффективности работы наставника

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, лояльность обучающихся и их родителей (законных представителей) к учреждению.

Обучающиеся-наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение уровня освоения образовательной программы и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения и учреждения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

В качестве критериев оценки планов наставничества выделяются:

- обоснованность плана мероприятий;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- документальная оснащенность;
- наличие возможности для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников и наставляемых.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества внутри учреждения, на общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника

1. Участие в проведении фестивалей, форумов, конференций наставников на различных уровнях.

2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия муниципального, регионального и федерального уровня.

3. Создание на сайте учреждения методической копилки с планами наставничества.

4. Награждение грамотами учреждения «Лучший наставник».

5. Материальное стимулирование наставников из числа педагогов.

6. Благодарственные письма родителям наставляемых из числа обучающихся.

9. Риски внедрения Программы наставничества и пути их минимизации

Среди рисков внедрения Программы наставничества можно назвать следующие:

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

— создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;

— расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;

— участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;

— рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

— разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

— соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;

— вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

— вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;

— разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;

— планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;

— использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;

— психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;

— выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

— развитие реверсивных форм наставничества;

— вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;

— привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;

— привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

Дорожная карта (план мероприятий)

по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ДДЮТ»

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат
1.	**Подготовка условий для реализации системы наставничества**	**Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:** -информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации системы наставничества; -приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества»; - Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества»; - разработка и утверждение дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников; - приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - создание и наполнение раздела «Наставничество» на сайте МБУ ДО «ДДЮТ»	январь 2022 г.	Директор, Зам. директора по УВР, методисты, администраторы сайта	Проведен Педагогический совет, локальные нормативные акты приняты, дорожная карта разработана и утверждена.

2.	**Формирование баз наставников и наставляемых**	- проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества; - сбор согласий на обработку персональных данных; - формирование баз наставников из числа педагогов; - формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.	сентябрь (дополнительно по запросу)	Администрация, методисты	Собрана информация: определены запросы наставляемых и ресурсы
3.	**Отбор и обучение наставников**	- обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.	октябрь (дополнительно по запросу) в течение учебного года	Куратор, методисты	Сформированы группы наставников для обучения, проведены занятия, разработаны индивидуальные образовательные маршруты, подготовлен
4.	**Организация и осуществление работы наставнических пар/групп**	- формирование наставнических пар/групп; - организационное сопровождение реализации наставничества педагогических работников в МБУ ДО «ДДЮТ» (рабочие встречи, семинары, совещания по вопросам реализации наставничества); - организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставников и наставляемых.	ноябрь - май 2022-2023 гг.	Педагоги - наставники	Сформированы пары/группы, организована работа «Школы молодого педагога», наставничества в целом, анализ текущего контроля планируемых результатов

5.	**Завершение программы наставничества**	- организация и проведение анкетирования среди наставнических пар, направленное на определение эффективности реализуемой системы наставничества, анализ результатов; - отчет о результатах внедрения планов наставничества; - составление аналитического отчета реализации и эффективности системы; - мониторинг показателей эффективности внедрения системы наставничества в МБУ ДО «ДДЮТ»; - мотивация и поощрение наставников.	апрель май 2025 г.	Администрация, наставники	Проведен анализ анкетирования, отчеты сданы. Мониторинг проведен. Наставники поощрены
6.	**Информационная поддержка системы наставничества**	- освещение мероприятий дорожной карты на сайте образовательной организации.	в течение учебного года	Администраторы сайта	Материалы размещены на сайте ОО (ссылка)

Планируемые результаты эффективности Программы наставничества

Показатель эффективности	Результат
	Планируемый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 13 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся учреждения в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	1 %
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри объединения	0%
Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов	15%
Численный рост посещаемости объединений	10%
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в учреждении	100%
Уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения	20%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программе, реализуемой в учреждении	80%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программе	85%