

Муниципальное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества Лесозаводского городского округа»

Принята на заседании
Педагогического совета
протокол № 1 от 30.08. 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ ДО ЦДТ ЛГО
Бутушанко Н.В./
приказ от 06.09.2024 № 67



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа»

1. Паспорт Программы

Наименование программы	Программа наставничества муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа»
Обоснование программы	<p>Создание Программы наставничества обусловлено необходимостью выстраивания деятельности в соответствии с актуальными изменениями, происходящими в российской системе дополнительного образования, предусматривающими необходимость непрерывного индивидуализированного образования и вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования.</p> <p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Программа призвана содействовать повышению правового и социально- профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.</p> <p>Изменения, запланированные данной Программой, призваны способствовать переходу учреждения на качественно новый уровень, обеспечат эффективность и более высокое качество образования.</p>
Участники программы	Директор, методист куратор наставнической деятельности, наставники, молодые педагоги, обучающиеся
Нормативная база	<p>Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ); -Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, непрерывный профессиональный рост наставника и наставляемого, закрепление в профессии молодых педагогов и их успешная дальнейшая профессиональная

	самореализация. Создание условий для формирования системы поддержки, самоопределения всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования.
Задачи программы	<p>Разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения Программы.</p> <p>Привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе.</p> <p>Создать условия для адаптации молодых педагогов и вхождения в полноценный рабочий режим с целью закрепления их в образовательной организации.</p> <p>Проводить мониторинг реализации и эффективности Программы наставничества</p>
Целевая группа реализации программы наставничества	Педагоги, молодые педагоги, обучающиеся
Формы наставничества	«педагог-педагог», «ученик – ученик», «педагог – ученик»
Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> -рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; -непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников через внедрение инновационных практик в сфере дополнительного образования детей в практическую деятельность педагогического сообщества; -устранение затруднений в педагогической практике начинающих педагогов; -сформированная мотивация в непрерывном самообразовании педагогов; -улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; -измеримое улучшение показателей обучающихся по направлениям деятельности, задействованных в Программе наставничества; -измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием личных образовательных траекторий; -включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
В Программе используются следующие понятия и термины	Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «ученик».

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. **Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеразвивающим программам дополнительного 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. Применяется, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2. Структура управления реализацией Программы

Исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Издание приказов о назначении наставнических групп/пар Утверждение мероприятий дорожной карты Программы. Материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества.	В течение всего периода
Куратор Программы	Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников. Контроль внедрения целевой модели наставничества и реализации Программы наставничества. Оценка вовлеченности обучающихся в формы наставничества. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества, Программы наставничества.	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация индивидуальных планов развития и образовательных программ. Реализация формы наставничества «педагог – педагог» Реализация формы наставничества «педагог – ученик» Реализация формы наставничества «ученик – ученик»	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	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы.	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	-Обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; -педагогов, заинтересованных в распространении личного педагогического опыта; -родителей обучающихся- активных участников родительских групп или комитетов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора Программы.	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.
Организация внедрения Программы наставничества	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, встречу-планирование,	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; сбор обратной связи от

	комплекс последовательных встреч, рефлексия наставнических встреч.	наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг направлен на оценку качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Он помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей эмоционального и профессионального благополучия, развития и стабильности внутри педагогического коллектива образовательной организации.

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, 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 образовательной организации 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 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.

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 программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

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

Открытость реализации Программы обеспечивается размещением и своевременным обновлением на сайте организации следующей информации:

- приказ о назначении наставников;
- локальные акты, регулирующие наставничество (Положение, Программа наставничества);
- план мероприятий в рамках Программы (Дорожная карта) и анонсы мероприятий.

5. Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере, 2 балла	Частично, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка Программы	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 организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			

	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта			
Критерии	Показатели	Проявление		
		Частично, 1 балл	Частично, 1 балл	Частично, 1 балл
	в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

- 15 - 18 баллов – оптимальный уровень
- 9 - 14 баллов – допустимый уровень
- 0 - 8 баллов – недопустимый уровень

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

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 организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности.

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на уровне организации, а также 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. Организация и проведение форумов, конференций наставников на уровне организации.

2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте организации.
4. Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Награждение благодарственными письмами «Лучший наставник».
7. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Форма заявления кандидата в наставники

Директору _____
от _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в Программе наставничества
МОБУ ДО ЦДТ ЛГО на 2024 -2025 учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю портфолио на _____ листах.

С Положением о наставничестве МОБУ ДО ЦДТ ЛГО ознакомлен(а).

« _____ » _____ 2024 г. _ _

Подпись _____
Расшифровка подписи _____

Приложение № 3

Портфолио наставника, куратора

ФИО наставника _____

Информация	
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания), должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы	
Опыт работы наставником: лет	
Профессиональные достижения (автор методических разработок (указать), победитель Конкурса (название, номинация, год) и т.д.	
Профразвитие по профилю наставнической деятельности (20... г. – курсы «...» (_ час.), город...;)	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. (эксперт конкурса ..._г.; член рабочей группы по разработке ... _____ член комиссии по ..._г.; член жюри конкурса ..._____ эксперт проекта ...)	
Наиболее значимые грамоты и благодарности (Благодарность ... за (... г.); Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);	

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель реализации программы	Доля (значение в %)
1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		
2. Доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;		
3. Доля участников Программы (%), которые видят свое профессиональное развитие в организации в течение следующих 5 лет;		
4. Доля молодых специалистов, планирующих стать наставниками в будущем		
5. Доля молодых специалистов, регулярно посещающих занятия Школы наставничества, методические семинары и иные мероприятия		
6. Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала		
7. Доля молодых специалистов, успешно реализовавших образовательные и культурные проекты		
8. Доля молодых педагогов, удовлетворенных микроклиматом в коллективе (связано с социальной защищенностью и отсутствием конфликтов внутри коллектива)		
9. Доля молодых педагогов, имеющих собственные педагогические профессиональные работы (статьи, исследования, методические практики)		
10. Доля молодых педагогов, проводящих занятия на повышенном уровне		
11. Доля участников Программы (%), у которых появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО		
12. Доля молодых специалистов, прошедших профессиональные курсы, участвующих в практических занятиях с элементами тренинга, вебинарах, конференциях		
13. Доля молодых специалистов, считающих, что участие в Программе наставничества помогло им в их профессиональном становлении		

Анкета

«Оценка удовлетворенности участием в Программе наставничества»

Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

1. Насколько комфортной была атмосфера на рабочем месте, с коллегами?	1	2	3
2. Насколько комфортным для Вас было взаимодействие с наставником?	1	2	3
3. Оказывалась ли помощь наставником, насколько она была полезна?	1	2	3
4. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи, мероприятия в Школе наставничества?	1	2	3
6. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Школе наставничества?	1	2	3

1. Что для Вас особенно ценно было в мероприятиях Программы?

2. Чего Вам не хватило в Программе наставничества и/или что хотелось бы изменить?

3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? ____ [да/нет]

4. С какими сложностями сталкивались? Что помогло их решить?

5. Поднялся ли, на ваш взгляд, уровень профессионального мастерства за год? Если Да, то в чем?

6. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? [да/нет]