МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

ПРИНЯТА
на Общем собрании
работников протокол №02
от 09.09.2021 г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района»
№ 64 от 15.09.2021 г.

СОГЛАСОВАНА
на заседании
Педагогического совета
протокол №02 от
14.09.2021 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0086A8022EAB987576C9EE0E179DB963A3
Владелец: Исаева Марет Сосламбековна
Действителен: с 21.02.2023 до 16.05.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества
в МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района»
(на 2021-2024 годы)

с. Серноводское, 2021 г.

Паспорт Целевой модели наставничества

№ п/п	Содержание	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Общие положения	5
3.	Организация деятельности по реализации Целевой модели	7
4.	Реализация целевой модели наставничества	9
5.	Мониторинг эффективности реализации Программы	14
6.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	16
7.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества	17
8.	Приложения	21

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района» (далее ОУ) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. №Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов, проживающих на территории Серноводского муниципального района Чеченской Республики.

Задачами Целевой модели в ОУ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- создание условий для личностного роста обучающихся и педагогов;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и творческой деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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 "обучающийся".

Наставник - участник 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.

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.

Буллинг- проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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 образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Сообщество ДДТ (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Информационная справка об образовательном учреждении

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества Серноводского муниципального района» (далее - учреждение) образовано в 2002 году (Центр детского творчества Сунженского района). 13.06.2010 года учреждение было переименовано в Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Дом детского творчества Сунженского муниципального района».

С 08.12.2011 года - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Дом детского творчества Сунженского муниципального района». С 14.01.2016 года - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества Сунженского муниципального района» (МБУ ДО «ДДТ Сунженского муниципального района»).

2020 год - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества Серноводского муниципального района».

Полное наименование в соответствии с Уставом: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества Серноводского муниципального района».
Сокращённое наименование: МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района»
Место нахождения в соответствии с Уставом: 366701, Чеченская Республика, Серноводский район, с. Серноводское, ул. Мичурина, 4а.
Контактные телефоны:8 (928) 0854660 E-mail: sunja_ddt@mail.ru
Адрес страницы ДДТ на портале дополнительного образования: http://ddt5.dod95.ru/
Сведения об учредителе: МУ «Отдел образования Серноводского муниципального района».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района» (далее – ОУ) разработана на основании: Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжения Минпросвещения России 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»;
- Письма 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");
- Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;
- Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;
- Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 г. №26-п «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования Чеченской Республики»;
- Приказа МУ «Отдел образования Серноводского муниципального района» от 07.09.2021 №109 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Серноводского муниципального района»;

и определяет порядок организации наставничества в ОУ.
1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, утверждена

руководителем.
1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели «педагог-педагог», «ученик-ученик» и «учитель-ученик».
1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно участвующих в традиционных мероприятиях ОУ;
- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению и развитию;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).
2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передаче в ЦРН подлежат не персонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.
2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых (собеседование, анкетирование). Выбор аудитории для поиска наставников. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально- техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации «Дорожной карты» Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые решатся с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, анализ запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных,	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Она включает в себя: -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик- ученик».

	спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми с потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/ групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные тандемы/ группы, готовые продолжить Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого (приложение4).
Запуск Программы	Закрепление гармоничных продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговая встреча.	Мониторинг: •обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); •сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ. . Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ

III. РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества ДДТ и ближайшего социокультурного окружения ОУ:

3.1.1. Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района» создана рубрика
«Целевая модель наставничества».

3.1.2. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар для образовательных учреждений Серноводского муниципального района
«Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

3.2.Исходя из образовательных потребностей ДДТ, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- **«педагог-педагог»**
- **«учитель-ученик»**
- **«ученик-ученик»**

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

3.3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

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

Целью 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.

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.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ.

Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый:

• Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

• Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

• Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников, самостоятельно выражающих желание помочь, из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится по необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Обсуждение вопросов после встреч
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете

3.4. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК - УЧЕНИК»

Форма «Ученик-ученик». Ролевая модель «лидер — пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Предполагает взаимодействие обучающихся, 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.

Цели и задачи. Целью внедрения данной модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся. Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри ОУ,
- формирование устойчивого сообщества ДДТ.

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, лояльность учеников.

Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психо-неврологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с незащищённостью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества ролевой модели «ученик-ученик».

Наставник. Активный обучающийся старшей или средней ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и районных соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

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

Система работы наставника

- Наставник презентует «пассивному» ученику возможности индивидуального развития в ОУ,
- Совместно с наставляемым выстраивает «вектор успеха» для «пассивного» ученика.
- Согласовывает с куратором
- Ведет «пассивного» ученика по данному маршруту
- Производит регулярно анализ ситуации с куратором
- Проводит мониторинг результатов наставляемого
- Проводит мониторинг результатов деятельности наставника
- Проводит анализ результатов мониторинга
- Корректирует работу обеих сторон

Область применения в рамках образовательной программы.
Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).
Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, 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. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Схема реализации формы наставничества «ученик - ученик» в МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в сообщество ДДТ и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество ДДТ, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

3.5. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА "УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК"

Цель 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.

Задачи:
-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты:
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

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

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.

проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого.

IV. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества будет использована (частично или полностью) модель Дональда Кирпатрика, которая позволит комплексно оценить эффекты, которые получит ДДТ от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для ОУ:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволит выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества ОУ получит ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
-причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.
-

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе.

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Оптимальный вариант организации получения данной оценки — тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательного учреждения.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате

внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки, и простота в применении делают модель удобной для использования.

№	Наименование показателя
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (от общего числа обучающихся муниципалитета), %
2	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа обучающихся муниципалитета), %
3	Доля педагогов муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета), %
4	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ *Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует* *приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога*
5	Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ *Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог*
6	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества *Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)*
7	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества *Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества(Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)*

V. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества 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:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на районном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурса профессионального мастерства "Лучшая наставническая пара";
- награждение грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБУ ДО «ДДТ СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
на 2021-2024 годы.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.1. Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1.1 Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.1.2 Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	сентябрь 2021 года	Директор, администрация
	1.2 Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	1.2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 1.2.2. Тематическое собрание с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 1.2.3. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (тематические беседы). 1.2.4. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 1.2.5. Создание рубрики на сайте ОУ.	сентябрь - октябрь 2021 г	Директор, администрация педагоги

	1.3 Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОУ	1.3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ» 1.3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 1.3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 1.3.4. Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 1.3.5. Обучение куратора.	сентябрь 2021 – октябрь 2021 г.	Директор, администрация, проектная группа
2. Формирование базы наставляемых	2.1 Сбор данных о наставляемых	2.1.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 2.1.2 Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: педагог, родители. 2.1.3. Анализ данных. 2.1.4. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. . Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. 2.1.6. Создание Программы наставничества	октябрь 2021 – ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, педагоги

3.Формирование базы наставников	3.1 Составление старт-листа наставников	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.1.3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	октябрь 2021 – ноябрь 2021 г.	Куратор, администрация, педагоги
4.Отбор и обучение наставников	4.1 Рекрутинг наставников	. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам . Собеседования с наставниками. . Приказ о назначении наставников. . Обучение наставников.	ноябрь 2021 – январь 2022г.	Куратор
5.Формирование тандемов/ групп	5.1. Формирование пар	Круглый стол участников программы с представлением наставников Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 5.1.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 5.1.4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя ОУ	ноябрь 2021 – январь 2022 г.	Куратор
6.Организация работы тандемов/групп	6.1.Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. . Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. . Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. . Регулярные встречи наставника и наставляемого. . Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. . Регулярная обратная связь от участников программы . Проведение групповой заключительной встречи всех пар и	Январь 2022 – май 2024 г.	Куратор

		групп наставников и наставляемых. . Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
7.Завершение наставничества	7.1. Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение торжественного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	7.1.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 7.1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 7.1.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 7.1.4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 7.1.5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников. 7.1.6. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 7.1.7. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 7.1.8. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 7.1.9. Формирование долгосрочной базы наставников	январь – май 2024 г.	Директор, куратор, администрация, педагоги
Целевые показатели: В результате реализации программы наставничества планируется обеспечить охват данными программами:				
обучающихся: не менее 10% в 2021 году; не менее 35% в 2022 году; не менее 50% в 2023 году; не менее 70 % в 2024 году.			педагогических работников: не менее 10% в 2021 году; не менее 35% в 2022 году; не менее 50% в 2023 году; не менее 70 % в 2024 году.	

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Характеристика контингента ОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 25.05.2022
1.	Численность обучающихся, чел.	1117	1120
1.1.	в том числе:		
1.2.	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	8	12
1.3.	состоящих на профилактических учетах, чел.	0	0
2.	Численность педагогических работников, чел.	23	23
	в том числе:		
2.1.	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	0	1
2.2.	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	10	10
2.3.	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	3	3
2.4.	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	2	2
2.5.	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	6	6
2.6.	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	0	1
3.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ	5	6
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	7	10
5.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)	0	0

Приложение 2. Примерная форма базы наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
.												
.												

Примерная форма базы наставников

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы /учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы /учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
.															