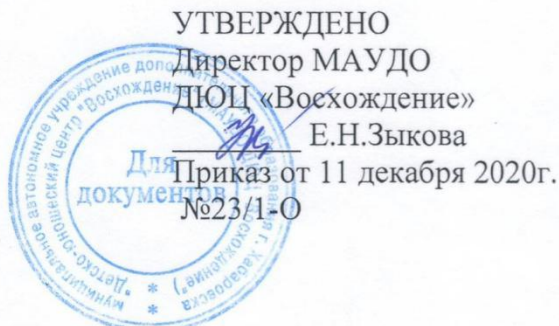


**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ Г.ХАБАРОВСКА
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»**

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
Протокол заседания
№2 от «11» декабря 2020г.



1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества муниципального автономного учреждения дополнительного образования г. Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» (далее – ДЮЦ «Восхождение»), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального проекта "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ДЮЦ «Восхождение».

Создание целевой модели наставничества в ДЮЦ «Восхождение» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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 педагогов. 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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Детско-взрослое сообщество (ДВС) - сотрудники данной образовательной организации, учащиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены для совершенствования знаний в определённой области искусства, науки, спорта, техники, развития интеллекта, творческого потенциала, получения детьми и подростками широкого социального опыта взаимодействия со взрослыми в продуктивной творческой и общественно значимой деятельности, стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Распоряжение министерства образования 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».

Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. № 887 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

Нормативные правовые акты ДЮЦ «Восхождение»

- Устав ДЮЦ «Восхождение»
- Программа развития ДЮЦ «Восхождение»
- Отчет о результатах самообследования деятельности ДЮЦ «Восхождение»
- Положение о наставничестве ДЮЦ «Восхождение»

3. Задачи целевой модели наставничества _____

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в центре.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства

педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, учащихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в ДЮЦ «Восхождение» как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога в новом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к занятиям в детских коллективах центра и саморазвитию учащихся.
7. Повышение показателей стабильности состава детских объединений, снижение показателей необоснованного преждевременного выбытия учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
14. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) детском коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Министерство образования и науки Хабаровского края	-Осуществление государственного управление в сфере образования. -Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества. -Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Хабаровский краевой институт развития образования	-Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. -Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; -Выработка предложений по совместному использованию

	<p>инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов -Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
ДЮЦ «Восхождение»	<ul style="list-style-type: none"> -Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества -Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. -Реализация программ наставничества. -Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Координатор и куратор	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование базы наставников и наставляемых. - Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). - Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. -Контроль проведения программ наставничества. -Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. -Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. -Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества ДЮЦ «Восхождение»

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором

ДЮЦ «Восхождение», координатором и куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- из числа учащихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- испытывающих трудности в освоении дополнительной общеобразовательной программы;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ДЮЦ «Восхождение», отстраненных от коллектива;

- из числа студентов СУЗОВ и ВУЗОВ, пришедших на ознакомительную, преддипломную и дипломную практику;

- из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- вновь пришедших из других сфер деятельности педагогов и находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, технологиями преподавания, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
-

- Формирование базы наставников из числа:

- учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своего Центра;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДЮЦ «Восхождение» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей). Может принимать форму коллективного наставничества по типу детско-взрослого сообщества (ДВС).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в ДЮЦ «Восхождение»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>

	5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся ДЮЦ «Восхождение», которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своего Центра; • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

	<ul style="list-style-type: none"> • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

8. Формы наставничества в ДЮЦ «Восхождение»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение пять возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ДЮЦ «Восхождение» выбраны следующие формы наставничества: «Ученик-ученик», «Педагог - педагог», «Педагог-ученик», «Педагог-студент», групповое наставничество «Детско-взрослое сообщество (ДВС) – педагоги-родители-учащиеся».

8.1 Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри коллектива, Центра в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение количества негативных проявлений, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть. <ul style="list-style-type: none"> • Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью 	Пассивный Социально ценностно-дезориентированный обучающийся	Активный Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной

<p>мышления.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель творческих конкурсов и соревнований. Лидер коллектива, принимающий активное участие в жизни Центра. 	<p>низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни Центра, отстраненный от коллектива.</p>	<p>поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>
---	--	--

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся Центра.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество Центра, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность сообществу Центра.	Поощрение по итогам года.

8.2 Форма наставничества «Педагог - педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и детского сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников		Педагог, находящийся в состоянии
Наставник - консультант	Наставник - предметник	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	эмоционального выгорания, хронической усталости.
---	---	--

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-молодой педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых занятий, практических консультаций по оформлению рабочей документации, совместного планирования деятельности, разработки образовательной программы, участия в методическом мероприятии и т.п.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете Центра.

8.3 Форма наставничества «Педагог – ученик»

Цель - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к занятиям и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успешности в освоении образовательной программы и улучшение психоэмоционального фона в коллективе.
2. Численный рост внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учащихся, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
5. Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
<p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения. • Возможно, родитель образовательного учреждения. 	<p>Социально активный учащийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Центра и его сообщества.</p>

Схема реализации формы наставничества «Педагог – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – ученик».	Ученическая конференция или общий сбор группы детского объединения.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы

	наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого в конце года.

8.4 Форма наставничества «Педагог – студент»

Цель - получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
5. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результат:

1. Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования.
2. Получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.
3. Расширение числа потенциальных сотрудников учреждения с должным уровнем подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – студент»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть		
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, с активной жизненной позицией, высокой 	Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы,	Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в

<p>квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе.</p> <ul style="list-style-type: none"> Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем направлении работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. 	<p>готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональных навыков и умений.</p>	<p>силу низких образовательных результатов) равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.</p>
--	--	---

Схема реализации формы наставничества «Педагог – студент»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – студент».	Пассивная и активная практика.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Студенты, проходящие ознакомительную, преддипломную и дипломную практику в образовательной организации, определившиеся в выборе профессии, но не имеющие опыта практической работы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита творческих проектов. Анализ выполненных творческих работ. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого в конце года/практики.

8.5. Форма наставничества «ДВС – педагоги-родители-учащиеся»

Цель: формирование личностной активности участников детско-взрослого сообщества средствами творческой и социально- значимой деятельности.

Задачи:

1. Формировать творческую среду социума.
2. Создавать условия для проявления творческих способностей участников сообщества.

3. Обучать участников сообщества организации и проведению творческой деятельности.
4. Способствовать накоплению опыта творческой и успешной личностной самореализации и проявлению социально-творческой активности личности.

Результат:

1. Повышение успешности в освоении образовательной программы и улучшение психоэмоционального фона в детском коллективе.
2. Численный рост внеурочных мероприятий в формате ДВС.
3. Рост личностной активности участников детско-взрослого сообщества.
4. Численный рост учащихся – победителей различных творческих конкурсов.
5. Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к ДВ сообществу.

Характеристика участников группового наставничества «ДВС – педагоги-родители-учащиеся»

Группа наставников	Группа наставляемых	
	Активный	Пассивный
Кто это может быть.		
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, высокой квалификацией, авторской воспитательной системой детского объединения. • Выпускники детского того же объединения. • Родители того же детского объединения. 	Социально активный учащийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, слабо информированный о карьерных и образовательных перспективах.

Схема реализации формы наставничества «ДВС – педагоги-родители-учащиеся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ДВС – педагоги-родители-учащиеся»	Ученическая конференция или общий сбор детского объединения.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, родителей, выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника».
Проводится отбор учащихся с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование групп	Личные встречи, групповая работа в формате ДВС, совместных проектов, воспитательных мероприятий, поддержание традиций детского объединения

Повышение успешности в освоении образовательной программы, образовательных результатов у наставляемых. Рост личностной активности участников детско-взрослого сообщества. Мотивированны, интегрированы в ДВ сообщество и иные сообщества.	Презентация творческих проектов, коллективных творческих работ. Анализ успешности детского объединения, его эмоционально-психологической сплочённости. Определение образовательной траектории, личностных перспектив.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого в конце года.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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 опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и

"выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне образовательной организации, 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 встреч и совещаний наставников на уровне Центра.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами Центра "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Центра.