

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
(МБУ ДО «ЦДТ»)

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

протокол от 30.08.2024 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ЦДТ»

 Н.Б. Цой

30.08.2024

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБУ ДО «ЦДТ»**

"Добрый пример лучше ста слов"

р.п. Гидроторф
2024 г.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества «Добрый пример лучше ста слов» Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (Далее-Программа), разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- распоряжением правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Уставом МБУ ДО «ЦДТ»

и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Определение основных понятий

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

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний,

формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимопольное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты МБУ ДО «ЦДТ» или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Цели и задачи Программы

Целью реализации Программы наставничества в МБУ ДО «ЦДТ» является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования

эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов за счет использования кадрового потенциала как самого учреждения, так и за счет формирования устойчивых связей между образовательным учреждением, образовательными организациями и предприятиями Балахнинского муниципального округа.

Задачи Программы наставничества:

- улучшение качества дополнительного образования;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Реализация наставничества базируется на следующих принципах:

- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

- принцип добровольности – участие в программе по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;

- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Наставничество в МБУ ДО «ЦДТ» – это добровольный вид деятельности социально активных, профессионально компетентных сотрудников и обучающихся. Объединяет их не только опосредованная передача опыта, но и умение сопереживать, понять и принять.

Наставничество в МБУ ДО «ЦДТ» предполагает такую систему обучения, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки наставляемому как педагогу, так и обучающемуся.

Модели наставничества, реализуемые в МБУ ДО «ЦДТ»

| Модель наставничества | Задачи |
|-----------------------|---|
| Ученик-ученик | Поддержка для достижения лучших образовательных и воспитательных результатов; психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; |

| | |
|-----------------|--|
| | обмен навыками; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| Педагог-педагог | поддержка для приобретения молодым специалистом (новым сотрудником) необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; помощь в овладении современными программами, цифровыми навыкам и технологиями; методическая поддержка (составление рабочих программ, тематических планов и т.д.) |
| Взрослый-ученик | Любой взрослый (выпускник МБУ ДО «ЦДТ», студент, представитель родительского сообщества, педагог и специалист предприятий и организаций округа любых форм собственности) передача опыта, с целью приобретения наставляемым навыков по конкретному направлению, профессиональной или творческой деятельности. |

Структура управления реализацией Программы

| Ответственный исполнитель | Направления деятельности | Сроки исполнения |
|---------------------------|---|---|
| Директор | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий | Сентябрь, 2024 по мере необходимости в течении всего периода |

| | | |
|-------------------|---|-------------------------|
| | <p>дорожной карты внедрения Программы.</p> <p>5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</p> <p>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации моделей</p> | |
| Куратор Программы | <p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры реализации Программы наставничества.</p> <p>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>6. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</p> | в течении всего периода |
| Наставники | <p>1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.</p> <p>2. Реализация модели наставничества «Ученик –</p> | в течении всего периода |

| | | |
|--------------|--|-------------------------|
| | <p>ученик».</p> <p>3. Реализация модели наставничества «Учитель – учитель».</p> <p>4. Реализация модели наставничества «Взрослый – ученик»</p> | |
| Наставляемые | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником | в течении всего периода |

Этапы реализации Программы

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|--|--|---|
| Подготовка условий для запуска Программы | <p>1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>4. Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</p> | Дорожная карта реализации Программы наставничества |
| Формирование базы наставников | <p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <p>✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</p> <p>✓ педагогов, заинтересованных в</p> | <p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем</p> <p>Заполненная база в ИС</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>✓ взрослых (студенты-выпускники МБУ ДО «ЦДТ», представители родительского сообщества, педагоги и специалисты предприятий и организаций округа любых форм собственности) заинтересованный в передаче своего опыта, знаний, умений, навыков обучающимся МБУ ДО «ЦДТ»</p> | Навигатор |
| Отбор и обучение наставников | <p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми</p> | <p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Индивидуальный план работы (программа обучения)</p> |
| Формирование наставнических пар/групп | <p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p> | <p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Приказы на формирование пар.</p> <p>Заполненная база в ИС Навигатор</p> |
| Организация хода наставнической Программы | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и</p> | <p>Мониторинг:</p> <p>✓ сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния</p> |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | <p>результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ встречу-знакомство, ✓ пробную рабочую встречу, ✓ встречу-планирование, ✓ комплекс последовательных встреч, ✓ итоговую встречу | <p>Программы на наставляемых; ✓ сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</p> |
| Завершение Программы | <p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы</p> | <p>Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников.</p> |

Планирование работы по моделям наставничества.

Модель наставничества «Ученик-ученик»

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

Задачи:

1. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
2. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри кружкового объединения, Центра в целом.
3. Численный рост посещаемости кружковых объединений.

4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов, участия в конкурсах.

Механизм реализации модели.

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|--|
| Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» | Информирование обучающихся |
| Проводится отбор наставников из числа мотивированных обучающихся помочь сверстникам | Анкетирование. Собеседование Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Составления индивидуального плана работы пары (Программы) |
| Реализация работы пар/групп | Выполнение мероприятий индивидуального плана работы пары |
| Рефлексия реализации модели наставничества | Анализ эффективности реализации Плана (Программы) |

Модель наставничества «Педагог-педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста (нового сотрудника), повышение его профессионального потенциала и уровня, 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 образовательного и воспитательного 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.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБУ ДО «ЦДТ».
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МБУ ДО «ЦДТ».
6. Рост количества участия в конкурсах различного уровня, написание методических материалов, и т.д.

Механизм реализации модели.

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог» | Педагогический совет Методический совет |
| Проводится отбор наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы | Анкетирование. Собеседование Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Составления индивидуального плана работы пары (Программы) |
| Реализация работы пар/групп | Выполнение мероприятий индивидуального плана работы пары |
| Рефлексия реализации модели наставничества | Анализ эффективности реализации Плана (Программы) |

Модель наставничества «Взрослый-ученик»

Цель:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций.
2. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Центра.
3. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Центра.
2. Улучшение эмоционального фона в коллективе.
3. Повышение статуса и имиджа Центра.
4. Стимулирование обучающихся к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций.

Механизм реализации модели.

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Взрослый - ученик» | Информирование обучающихся и население Балахнинского муниципального округа |
| Проводится отбор наставников из числа взрослых, заинтересованных в передаче своего опыта, знаний, умений, навыков обучающимся МБУ ДО «ЦДТ» | Анкетирование. Собеседование Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучение проводится куратором Программы наставничества при необходимости |
| Отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | После личных встреч, обсуждения вопросов. Составления индивидуального плана работы пары (Программы) |
| Реализация работы пар/групп | Выполнение мероприятий индивидуального плана работы пары |
| Рефлексия реализации модели наставничества | Анализ эффективности реализации Плана (Программы) |

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы Наставничества "Добрый пример лучше ста слов"

Мониторинг процесса реализации Программы, реализуемой в МБУ ДО «ЦДТ» , понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о ней.

Организация систематического мониторинга выполнения мероприятий индивидуального плана работы пары/группы 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.

Цель мониторинга: оценка качества реализуемой Программы наставничества "Добрый пример лучше ста слов", её эффективности и полезности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней образовательных организаций и предприятий Балахнинского муниципального округа.

Задачи мониторинга:

- оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый»;
- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода Программы наставничества;
- выявление особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективности Программы наставничества;
- 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.

Мониторинг выполнения мероприятий индивидуального плана работы пары/группы состоит из двух основных этапов:

1. Оценка численных показателей;

2. Оценка качества процесса выполнения мероприятий индивидуального плана работы пары/группы; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на сбор и анализ численных показателей – количество наставников и наставляемых, участвовавших в различных формах наставничества, а также количество наставнических индивидуальных планов (программ), реализованных за конкретный период.

Второй этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества выполнения мероприятий индивидуального плана работы пары/группы, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый», мотивационно-личностного и профессионального роста участников Программы наставничества, развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность. Процесс мониторинга влияния Программы на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй – по итогам прохождения Программы.

По итогам мониторинга мероприятий индивидуальных планов работы пар/групп происходит оценка реализации всей программы наставничества учреждения в целом по следующим показателям:

| | | |
|--|---|-------------|
| Количественные показатели реализации Программы наставничества | 1. Количество зарегистрированных наставников; | 1. По факту |
| | 2. Количество партнерских | 2. По факту |

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| | <p>организаций, заключивших договор о сотрудничестве с МБУ ДО «ЦДТ»;</p> <p>3. Количество успешно реализованных наставнических планов (программ);</p> <p>4. Количество детей в возрасте от 10 до 18 лет, вовлеченных в любые формы наставничества</p> | <p>3. По факту</p> <p>4. По факту</p> |
|--|---|---------------------------------------|

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

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в Центре.

Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся к Центру.