

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

СОГЛАСОВАНО Педагогическим советом протокол от <u>30.08.2024</u> № <u>1</u>	УТВЕРЖДАЮ Директор МБУ ДО "ЦДТ"  N.B. Цой <u>30.08.2024</u>
--	---

**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 взаимополезное 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; помочь в овладении современными программами, цифровыми навыками 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	<p>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.</p> <p>2. Разработка целевой модели наставничества.</p> <p>3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Разработка и реализация мероприятий</p>	<p>Сентябрь,2024</p> <p>по мере необходимости в течении всего периода</p>

	<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	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</p>	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> <ul style="list-style-type: none"> ✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; ✓ педагогов, заинтересованных в 	<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> <ul style="list-style-type: none"> ✓ взрослых (студенты- выпускники МБУ ДО «ЦДТ», представители родительского сообщества, педагоги и специалисты предприятий и организаций округа любых форм собственности) <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ✓ сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния

	<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;</p> <p>✓ сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы</p>
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы 	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>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; 2. Количество партнерских	1. По факту 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.