

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования



Согласовано
на педагогическом Совете
Протокол №2
от «20» ноября 2020 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДДиЮ
Сергей / Сергиенко Г.А./
приказ №139 «А» от 20.11.2020



**Программа
наставничества в рамках Целевой модели
наставничества
в МБУ ДО Дом детства и юношества
на 2020-2024 годы**

г. Миллерово, 2020 г.

Содержание программы

1.	Пояснительная записка.	3-5
2.	Нормативные основы Целевой модели наставничества.	5-6
3.	Задачи Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ	6
4.	Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества.	7
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ.	8
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ.	8-9
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ.	10
8.	<p>Формы наставничества</p> <p>8.1. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся».</p> <p>8.2. Форма наставничества «Педагог – педагог».</p> <p>8.3. Форма наставничества «Педагог – обучающийся».</p> <p>8.4. Форма наставничества «Педагог – команда»</p>	11-25
9.	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.</p> <p>Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	25-27
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	27
11.	Программы Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ.	28-32

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детства и юношества города Миллерово (далее – МБУ ДО ДДиЮ) , осуществляющего образовательную деятельность по , дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в МБУ ДО ДДиЮ мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Но в системе образования можно говорить о наставничестве не только между различными категориями сотрудников, но и между обучающимися.

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 в возрасте от 5 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ДДиЮ.

Создание Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ 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, а также окажет разностороннюю поддержку обучающимся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временную помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Срок реализации программы.

Начало реализации программы наставничества с ноября 2020 г по декабрь 2024 года.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через

неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся разработана и реализуется в образовательной организации в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
4. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
5. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
7. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
8. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
10. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом

между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

11. Приказ Министерства образования общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества для образовательных организаций».
12. Приказ Министерства образования общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам».
13. Приказ МУ УО Миллеровского района от 30.09.2020 г приказ № 708 «О внедрении целевой модели наставничества».
14. Приказ МБУ ДО ДДиЮ от 11.11.2020 г приказ № 134А «О реализации целевой модели наставничества».
15. Приказ МБУ ДО ДДиЮ от 20.11.2020 г приказ № 139А «Об утверждении документации по реализации целевой модели наставничества».

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в МБУ ДО ДДиЮ, можно отнести следующие:

- Устав МБУ ДО ДДиЮ.
- Положения и локальные акты.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о комиссии по урегулированию споров в МБУ ДО ДДиЮ.
- Кодекс профессиональной этики.
- Другие положения и локальные акты.
- Приказы.

3. Задачи Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ:

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 (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирование баз данных программ 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 обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и других сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирование активной гражданской позиции членов сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) детском коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья (если такие есть).

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ

Уровни структуры	Направления деятельности.
МБУ ДО ДДиЮ Директор МБУ ДО ДДиЮ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ. 2. Разработка Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБУ ДО ДДиЮ. 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые.	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация – Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся». 2. Реализация – Форма наставничества «Педагог – педагог». 3. Реализация – Форма наставничества «Педагог– обучающийся». 4. Реализация – Форма наставничества «Педагог – команда».

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ

В Целевой модели наставничества выделяется три 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. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором МБУ ДО ДДиЮ, куратором, методической службой, педагогами, педагогом-психологом и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- ❖ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
 - не принимающих участие в жизни детского объединения, отстраненных от коллектива

- ❖ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ

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. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
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 (например, участники детских объединений различных направленностей); ○ педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ○ организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей педагогического сообщества с выраженной гражданской позицией. 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

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. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>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>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ○ 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. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества МБУ ДО ДДиЮ

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО ДДиЮ в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Обучающийся – обучающийся», «Педагог – педагог», «Педагог– обучающийся», «Педагог – команда»

8.1 Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся».

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся 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. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательного учреждения.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы и учреждения в целом.
4. Численный рост посещаемости детских объединений.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение (отсутствие) числа обучающихся, состоящих на ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся – обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. ○ Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. ○ Победитель олимпиад и соревнований. ○ Лидер, принимающий активное участие в жизни детского объединения или 	<p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни детского объединения, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

учреждения в целом. ○ Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.		
---	--	--

**Возможные варианты программы наставничества
«Обучающийся – обучающийся».**

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся – обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся – обучающийся».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, 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. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, у него 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.	Поощрение.

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 образовательного учреждения, 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 образовательном учреждении.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательного учреждения.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог».

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> ○ Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). ○ Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник сообщества. ○ 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 получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения.</p>
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – 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, испытывающих 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.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете учреждения.

8.3. Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом коллективе, повышение мотивации к занятиям в детском объединении и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и

коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО ДДиЮ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в детских коллективах, общий статус учреждения, лояльность обучающихся и будущих выпускников к учреждению. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги, методист, педагог-психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер, принимающий активное участие в жизни детского объединения и учреждения в целом (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т.д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к занятиям и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в детском коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни учреждения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий</p>

	особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития.	уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	---

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Педагог–неуспевающий обучающийся»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в детском объединении или педагог-психолог.
«Педагог–пассивный обучающийся»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает педагог.
«Педагог–одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать педагог, методист, педагог-психолог. Педагог, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Педагог–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с психологом, методистом, администрацией учреждения.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – обучающийся».	Собеседование, конференция, собрание.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.

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

8.4. Форма наставничества «Педагог – команда»

Профессия наставника проектного обучения в настоящее время очень востребована и социальный заказ на наставничество растет в системе образования по мере внедрения проектного обучения в средней школе, среднем профессиональном и высшем образовании, системе дополнительного образования.

Специфика деятельности наставника проектного обучения заключается в том, что она реализуется одновременно в трех **основных сферах деятельности – педагогической, проектной и профильной профессиональной**. Наставничество в детско-взрослых и молодежных проектах – это особый вид профессиональной деятельности, рождающийся на пересечении педагогической, проектной и профильной сфер.

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся,

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

Задачи:

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

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО ДДиЮ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в детских коллективах, общий статус учреждения, лояльность обучающихся и будущих выпускников к учреждению. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – команда».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный обучающийся	Группа обучающихся
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.</p> <p>Наставник – человек, обладающий следующими качествами:</p> <ul style="list-style-type: none">-понимать суть такого сложного вида деятельности как проект;-уметь быть рядом, но не вовлекаться внутрь - «не залипать», что относится как к эмоциональному фону и человеческим отношениям, так и к содержанию работы);-уметь находить контакт и взаимопонимание с самыми разными людьми, содействовать в поддержании рабочей атмосферы;-уметь показывать участникам проектной команды их достижения и их недоработки, разбираться с конфликтами;-владеть инструментами рефлексии (чтобы помогать команде разбирать и разбираться в их ходе работы, в их командных отношениях),	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер, принимающий активное участие в жизни детского объединения и учреждения в целом (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т.д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы.</p> <p>Обучающийся, имеющий желание участвовать в проектной деятельности.</p>	<p>Обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, победители олимпиад и соревнований, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидеры, принимающие активное участие в жизни детского объединения и учреждения в целом (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т.д.), которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы.</p> <p>Обучающиеся, имеющие желание участвовать в проектной деятельности.</p>

<p>инструментами вдохновения (чтобы помогать команде перезапускаться);</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть разными инструментами организации работы, чтобы иметь возможность продемонстрировать их команде; - иметь широкую эрудицию и способность быстро осваивать большие объемы информации, чтобы разобраться в деталях проекта, который задумали ваши подопечные; - знать стандарты управления проектами, оформления проектной документации, ПО, поддерживающего работу с проектами, способы презентации проектов, чтобы помочь командам с «внешней» частью работы. <p>Наставник независимо от области деятельности – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Ключевое значение имеет, то, что наставник передает свой личный опыт, а не только имеющиеся в культуре представления об этом опыте.</p> <p>Кроме передачи опыта, на наставнике проектного обучения лежит ответственность по сопровождению команды проекта в плане обеспечения реализации проекта с административной, методической, экспертной, материально-технической и прочих сторон. Таким образом, наставник проектного обучения – это человек, имеющий опыт профильной профессиональной, проектной и педагогической деятельности, передающий свой опыт участникам проекта, сопровождающий реализацию проекта в целях развития участников и команды проекта.</p>		
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – команда».

Формы взаимодействия	Цель
«Педагог–одаренный обучающийся»	<p>Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать педагог, методист, педагог-психолог. Педагог, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.</p> <p>Наставничество может быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опосредованное: проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму; - прямое: непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке; - индивидуальное: концентрация усилий на воспитании одного ученика; - открытое: двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого; <p>скрытое: наставник воздействует на ученика незаметно</p>
«Педагог–группа детей: 2 и более»	<p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, развитие их творческих и коммуникативных навыков. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с методистом, администрацией учреждения, со всеми, заинтересованными лицами.</p> <p>Наставничество может быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коллективное: воздействие распространяется на большую группу; - опосредованное: проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму; - прямое: непосредственный контакт, общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – команда».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – команда».	Собеседование, конференция, собрание.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого.

Наставник в проекте может выполнять **роли**:

- специалиста, помогающего в постановке и достижении жизненных и профессиональных целей – КОУЧА;
- опытного советника, деятельность которого направлена на полное сопровождение протеже к поставленной цели – МЕНТОРА, который обеспечивает поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны».
- человека, помогающего группе понять общую цель и поддерживающего своих подопечных в ее достижении – ФАСИЛИТАТОРА, который обеспечивает развитие коммуникации в команде, способствует созданию продуктивного климата.

Наставник как носитель культуры проектной деятельности, сочетает в себе компетенции педагога, высшей ценностью для которого выступает развитие каждого участника проекта и команды в целом, компетенции управления технологическими проектами полного жизненного цикла, а также собственно компетенции профильной деятельности, позволяющие реализовывать проекты на современном и перспективном технологическом уровне.

Результатом работы наставника и команды является проект, который ко времени его защиты должен быть представлен следующим образом:

Продукт	Представлен: <ul style="list-style-type: none"> ○ «продукт» проекта; ○ техническое задание на «продукт» проекта ○ Паспорт проекта
Работа над проектом	<ul style="list-style-type: none"> ○ представлена команда проекта, описаны роли и задачи каждого участника; ○ представлен план проекта с указанием сроков и распределение ресурсов; ○ представлено описание организационных и технологических решений
Рефлексия	<ul style="list-style-type: none"> ○ представлен разбор командой проекта: как бы команда работала и, каких бы ошибок избежала, если бы работала над проектом еще раз; ○ представлен разбор теоретического материала курса, примененного в ходе работы.

Задачи наставника проектной команды

Наставник проектной команды играет на стороне проектной команды, но не является контролером, так как в контроле постфактум нет никакого смысла.

Ниже приведен перечень действий, с помощью которых наставник может сопровождать работу своей команды. В каждом конкретном случае этот набор корректируется в зависимости от задачи, состава команды, сложности, масштаба, срока проекта, и количества проектов, идущих в параллель.

С точки зрения содержательной и организационной поддержки наставник помогает команде:

- сформулировать содержание проекта (score) – суть того, что будет сделано;
- определить какой осязаемый, понятный, измеримый результат может быть получен и представлен к защите проекта, при этом постараться избежать занижения результата на входе и удержать и от завышения планки требований;
- сосредоточиться команде на работе над проектом, не отвлекаться на посторонние вещи;
- фиксировать командой переход от стадии к стадии жизненного цикла проекта;
- сохранить работоспособность и производительность атмосферы в команде;
- добывать необходимый инструментарий и средства для реализации проекта.

Наставник проектной работы с точки зрения процесса сопровождения должен:

- вести регулярные очные встречи с командой;
- быть на связи с командой, и иметь возможность оказывать ей поддержку в дистанционном режиме;
- предоставлять методические материалы, которые могут помочь команде в реализации проекта;
- вести наблюдение за развитием компетенций участников команды, общим и индивидуальным эмоциональным фоном, давать обратную связь;
- заполнять формы фиксации хода проекта, если таковые используются в организации, для системной работы с проектными командами и проектной методологией;
- помогать готовиться к презентации и защите проекта и его отдельных этапов.

Перед представлением итогов работы наставник также готовит отчет, где указывается достижения команды в ходе проектной работы:

1. дистанцию, которая пройдена от начала до момента защиты (в понимании что такое проект, в совместной командной работе, во владении инструментами проектной работы, в создании желаемого продукта);
2. способность каждого члена команды в одном-двух предложениях описать суть проекта (ответы на вопросы «о чем?» и «зачем?», а не на вопрос «что делали?»);
3. полноту описания проекта (описание идеи, описание плана работ, соотношение плана и факта, анализ причин имеющихся расхождений);
4. что именно делал каждый член команды (не как исполнитель, а как организатор).

На защите проекта задача наставника морально поддерживать проектную команду, сопереживать ей, но не вмешиваться. Также наставник может подготовить своё краткое резюме о работе команды над проектом. Защита проекта – это результат совместного труда наставника и группы, это их триумф или поражение.

Проектные компетенции наставника: обеспечение комплексного оценивания реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций.

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.

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. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор 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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

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 учрежденческом, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на учрежденческом уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Поддержка системы наставничества через местное телевидение.
- Создание на сайте блока «Наставничество».
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма наставникам.

11. Программы Целевой модели наставничества МБУ ДО ДДиЮ

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Обучающийся - обучающийся	«Шаг вперед»	Обучающиеся 10-17 лет	Достижение лучших образовательных результатов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать умения в виде тренировки ряда упражнений по западающим. 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий. 	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Обучающийся, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
		Обучающиеся 10-14 лет	Психоземotionalная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих 	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер, принимающий активное участие в жизни детского	Пассивный обучающийся, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни детского объединения, отстраненный от коллектива.

				<p>способностей и т.д.).</p> <p>2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)</p> <p>4. Вовлечение в мероприятия детского сообщества.</p>	<p>объединения, учреждения в целом.</p>	<p>Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.</p>
	«Шаг вперед»	Вновь прибывшие в ДДиЮ обучающие	Включение ребенка в систему взаимоотношений коллектива. Психологическая эмоциональная	<p>1. Знакомство с традициями, особенностями ДДиЮ</p> <p>2. Помощь с организацией образовательного</p>	<p>Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами.</p>	<p>Обучающийся, обладающий лидерскими качествами или, пассивный, отстраненный от</p>

			поддержка для адаптации в новом коллективе.	процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.		коллектива.
	Антибуллинг	Обучающиеся 10-17 лет	Профилактика всех форм насилия над обучающимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психоэмоциональная поддержка обучающегося. 2. Вовлечение в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный обучающийся обладающий лидерскими организаторскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный, отстраненный от коллектива. Новый подросток в д.о, обучающийся с особыми образовательными потребностями.
Педагог – педагог	«Наставничество. Сотрудничество. Мастерство»	Молодой педагог дополнительного образования Молодые специалисты (педагог-организатор, методист, педагог-психолог – стаж до 3 лет)	Методическая поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать	Наставник – педагог-организатор, методист, опытный педагог дополнительного образования того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, родителями; педагог, имеющий стаж работы более 3 лет, но поменявший вид деятельности в образовании и нуждающийся в методической поддержке.

				формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
Педагог-обучающийся	«ВЕГА»	Обучающиеся 9-11 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. Помощь в профессиональ	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри коллектива, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, победители олимпиад и соревнований, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидеры, принимающие активное участие в жизни детского объединения и учреждения в целом (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т.д.), которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы.
Педагог-команда		Обучающиеся 5-8 классов				

			<p>ном самоопределе- нии, обучение работе в команде и самостоятельно</p>			<p>Обучающиеся, имеющие желание участвовать в проектной деятельности. Обучающийся, демонстрирующий низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанного выбора образовательной траектории.</p>
--	--	--	--	--	--	--

