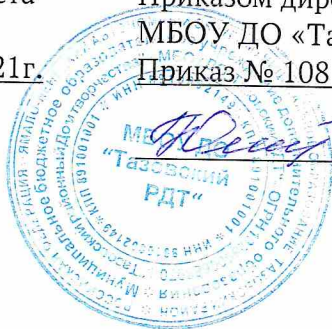


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Тазовский районный Дом творчества»
629350, Ямало-Ненецкий автономный округ,
Тюменская область, Тазовский район, п. Тазовский, ул. Калинина, 2
тел./факс 8(34940)2-12-38, электронная почта ddt8773@mail.ru, сайт <http://taz-ddt.ru>

РАССМОТРЕНО
На заседании Педагогического совета
МБОУ ДО «Тазовский РДТ»
Протокол № 1 от «10» сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказом директора
МБОУ ДО «Тазовский РДТ»
Приказ № 108 от «10» сентября 2021г.

Ю.Г. Темнов



ПРОГРАММА
по реализации целевой модели наставничества
в муниципальном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования
«Тазовский районный Дом творчества»
на 2021-2026 годы

п. Тазовский, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1.	Термины и определения	3
1.2.	Нормативная база	4
2	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	5
3.	ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ	6
4.	СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ В УЧРЕЖДЕНИИ	7
4.1.	Модели форм наставничества	7
4.2.	Кадровая система реализации Программы	7
4.3.	Организационные мероприятия по внедрению Программы	7
5.	ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	7
6.	СОДЕРЖАНИЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА	9
6.1.	форма наставничества «ученик-ученик»	9
6.2.	форма наставничества «учитель - учитель»	12
6.3.	форма наставничества «учитель-ученик»	15
7.	ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ	17
8.	МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	20
9.	МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	22
	Приложение 1 «План работы наставника по форме «Ученик – ученик»	23
	Приложение 2 «План работы наставника по форме «Ученик – ученик»	24
	Приложение 3 «План работы наставника по форме «Ученик – ученик»	25

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа по реализации целевой модели наставничества Тазовского района в МБОУ ДО «Тазовский районный Дом творчества» (далее Программа) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов МБОУ ДО «Тазовский РДТ» (далее Учреждения).

1.1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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, который осуществляет сопровождение модели наставничества в Учреждении, методическую поддержку наставникам.

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

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

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

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

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует 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.

1.2. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность пообщественным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Приказ Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 07.10.2020 № 660 «О реализации целевой модели наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе для обучающихся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в рамках реализации мероприятий региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Учитель будущего».
- Приказ Департамента образования Администрации Тазовского района №873 от 26.11.2020г. «О реализации целевой модели наставничества в Тазовском районе для педагогов образовательных организаций, обучающихся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей»

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: создание в учреждении дополнительного образования условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет и развитие профессиональных компетенций педагогических работников через включение их в программу наставничества.

Задачи:

1. Разработка и реализация алгоритма внедрения процесса наставничества.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программнаставничества в Учреждении.
6. Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.

7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ

3.1. Обучающиеся

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся по результатам образовательной деятельности в сфере общего и дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата среди обучающихся Учреждения за счет построения психологически комфортных коммуникаций на основе партнерских отношений.
3. Успешная адаптация в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
4. Рост мотивации обучающихся к обучению и саморазвитию.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантов и развития потенциала по индивидуальным образовательным маршрутам.
7. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия и формирование осознанной позиции при выборе образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

3.2. Педагоги

1. Успешная адаптация в коллективе и в новой профессиональной среде молодого специалиста или вновь трудоустроенного педагогического работника.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации за счет построения долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций через партнерские отношения внутри педагогического коллектива.
3. Формирование продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимного обмена опытом между начинающими и опытными специалистами.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников Учреждения в части развития гибких навыков и метакомпетенций.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ В УЧРЕЖДЕНИИ

4.1. Модели форм наставничества

1. «Ученик – ученик»
2. «Учитель – учитель»
3. «Учитель – ученик»

4.2. Кадровая система реализации Программы

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.

4.3. Организационные мероприятия по внедрению Программы

На уровне учреждения

- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества
- Реализация Программ наставничества
- Реализация кадровой политики в части реализации Программы
- Назначение куратора внедрения Программы в Учреждении
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы

На уровне куратора Программы наставничества

- Формирование базы наставников и наставляемых
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения)
- Контроль процедуры внедрения Программы в Учреждении
- Контроль реализации Программы
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся, педагогов в различные формы наставничества
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы
- Мониторинг результатов эффективности реализации Программы

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.	Подготовка	1. Выявление	конкретных проблем

	условий для запуска программы наставничества	<p>Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы</p> <p>3. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>4. Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>5. Выбор форм наставничества.</p> <p>6. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>
2.	Формирование базы наставляемых	<p>1. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Программы</p> <p>2. Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов, наставляемых к Программе;</p> <p>3. Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния Программы на наставляемых</p>
3.	Формирование базы наставников	<p>1. Информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;</p> <p>2. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся</p>
4.	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>3. Собеседование с наставниками.</p> <p>4. Формирование программы обучения.</p>
5.	Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Разработать инструменты по формированию наставнических групп</p> <p>2. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>3. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p> <p>4. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</p>
6.	Организация хода	1. Формирование гармоничных и

	наставнической программы	<p>продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Организация работы в каждой паре/группе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, сбор обратной связи – пробную рабочую встречу – встречу-планирование – комплекс последовательных встреч – итоговую встречу <p>3. Формирование плана наставничества и организационно-распорядительных документов, регламентирующих реализацию плана наставничества</p> <p>4. При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым</p>
7.	Завершение программы наставничества	
7.1.	Мониторинг	<p>1. Сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых.</p> <p>2. Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы</p>
7.2.	Подведение итогов	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы</p> <p>2. Подведение итогов реализации программы</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик</p> <p>4. Формирование лучших практик наставничества</p> <p>5. Поощрение наставников</p>

6. СОДЕРЖАНИЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

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.
2. Развитие гибких навыков и метакомпетенций
3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

4. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
5. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение образовательных результатов.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри объединения, в Учреждении в целом и у участников Программы.
4. Численный рост посещаемости объединений Учреждения.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»	
Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> – Активный – Обладает лидерскими образовательными и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Демонстрирует высокие образовательные результаты – Победитель конкурсных мероприятий различных уровней – Лидер объединения, принимающий активное участие в жизни Учреждения. – Участник всероссийских детско – юношеских организаций и движений. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Пассивный</u> <ul style="list-style-type: none"> – Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику ступени – Демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением – Не принимает участие в жизни Учреждения, отстранённый от коллектива. 2. <u>Активный</u> <ul style="list-style-type: none"> – Имеет особые образовательными потребности (одаренность, ОВЗ) – Нуждается в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Схема реализации

№ ПП	Мероприятия	Примечание
1.	Проводится отбор наставляемых желающих	Использование базы наставляемых

	добровольно принять участие в Программе	
2.	Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся сообщества образовательной организации	Использование базы наставников
3.	Формирование пар/групп	<ul style="list-style-type: none"> – Пары формируются куратором после собеседования, личных встреч, обсуждения вопросов. – Оформление плана наставничества* и приказа по Учреждению о реализации плана (сроки, ответственные)
4.	Обучение наставников	Обучение проводится куратором
5.	Реализация программы наставничества	<p>Формы работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организация совместных конкурсов и проектных работ – участие в конкурсах и олимпиадах – совместные походы на спортивные и культурные мероприятия – проектная деятельность – подготовка к мероприятиям сообщества, конкурсам, олимпиадам. – создание клуба по интересам – волонтерство. <p>Наставляемый интегрирован в сообщество образовательной организации, улучшает свои образовательные результаты, повышается мотивация и осознанность.</p>
6.	Рефлексия реализации программы наставничества	Предоставление конкретных результатов взаимодействия: улучшение образовательных результатов, посещаемости.
7.	Анализ эффективности реализации Программы	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус

*План наставничества (приложение 1 к Программе) формируется педагогом дополнительного образования, который осуществляют образовательную деятельность с обучающимся (наставник и/или наставляемый) или специалистом из числа педагогического персонала (педагог-организатор, педагог-психолог) по специальному запросу и согласовывается с куратором.

6.2.

6.3. Форма наставничества «Учитель – учитель»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и общественную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личностно творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
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.
7. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся в объединениях наставляемых педагогов.
8. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
9. Увеличение числа работ по трансляции профессионального опыта (статей, исследований, методических практик и т.д.)
10. Увеличение доли педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»	
Наставник	Наставляемый
<ol style="list-style-type: none"> 1. Имеет профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). 2. Склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. 3. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 4. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Молодой специалист 2. Педагог имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. 3. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты формы наставничества «Учитель – учитель»:

1. «Опытный педагог - молодой специалист» (поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы)
2. «Опытный предметник – неопытный предметник» (методическая поддержка по конкретному предмету, направлению)
3. «Педагог новатор – консервативный педагог» (помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями)
4. «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» (реализация психозмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив)

Схема реализации

№ ПДП	Мероприятия	Примечание
1.	Педагогический совет Методический совет	Обозначение проблемных зон в работе педагогического коллектива.

		Формирование и презентация программы наставничества.
2.	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь другим педагогам	Использование базы наставников
3.	Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых
4.	Обучение наставников	Проводится при необходимости
5.	Формирование пар, групп	<ul style="list-style-type: none"> – Пары формируются куратором после собеседования, личных встреч, обсуждения вопросов. – Оформление плана наставничества* и приказа по Учреждению о реализации плана (сроки, ответственные)
6.	Реализация программы наставничества	<p>Формы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Работа в рамках реализации программы повышения квалификации – Создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров – Разработка методического пособия – Творческая деятельность
7.	Рефлексия реализации формы наставничества	Предоставление конкретных результатов взаимодействия по измеримым результатам: уровень квалификации, количество реализованных практик, охват детей и т.д.
8.	Анализ эффективности реализации	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.

Программы	Поощрение на педагогическом или методическом совете
-----------	---

*План наставничества (приложение 2 к Программе) формируется наставником и согласовывается с куратором.

6.4. Форма наставничества «Учитель – ученик»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
2. Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»	
Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> – педагог дополнительного образования, осуществляющий образовательную деятельность по одному из направлений дополнительного образования – педагог-психолог, осуществляющий психологическую поддержку разных целевых групп обучающихся – Педагог-организатор, осуществляющий организацию и проведение ключевых культурных событий в Учреждении 	<ul style="list-style-type: none"> – школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. – Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Учреждения и его сообщества.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

№ ПП	Мероприятия	Примечание
1.	Проводится отбор наставников из числа педагогических работников Учреждения	Использование базы наставников
2.	Проводится отбор наставляемых из числа обучающихся Учреждения	Использование базы наставляемых
3.	Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
4.	Формирование пар, групп	<ul style="list-style-type: none"> – Пары формируются куратором после собеседования, личных встреч, обсуждения вопросов. – Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». – Оформление плана наставничества* и приказа по Учреждению о реализации плана (сроки, ответственные)
5.	Реализация программы наставничества	– практико-ориентированные образовательные программы

		<ul style="list-style-type: none"> – индивидуальные образовательные маршруты – проектная деятельность, конкурсы проектных работ, – дискуссии, экскурсии на предприятия. – гранты от предприятий – программы психологической поддержки
6.	Рефлексия реализации формы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Предоставление конкретных результатов взаимодействия по измеримым результатам: количество реализованных проектов, частота участия в конкурсных мероприятиях, уровень и количество достижений и т.д. – Поощрение на педагогическом или методическом совете – Поощрение наставляемого на ученической конференции. – Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. – Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.

*План наставничества (приложение 3 к Программе) формируется наставником и согласовывается с куратором.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

7.1. ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

- Привлекать наставников, обучать, мотивировать и контролировать их деятельность;
- Обеспечить инфраструктурное обеспечение (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое);
- Осуществлять персонифицированный учёт обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности
- Предоставлять по запросу данные по итогам мониторинга и оценки качества Программы, показателей эффективности наставнической деятельности;
- Проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности наставничества;
- Обеспечить формирование баз данных и лучших практик наставнической деятельности;
- Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

- оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- Изучать, обобщать и распространять положительный опыт работы наставников.

7.2. ПРАВА КУРАТОРА

- Запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, согласие, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- Организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, руководители объединений, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- Вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;
- Инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- Принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- Вносить на рассмотрение руководству предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- организации взаимодействия наставнических пар;
- Вносить на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.
- Перевести наставника или наставляемого в другую пару;
- Отстранить от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

7.3. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА:

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава Учреждения, определяющих права и обязанности;
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его:

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.4. ПРАВА НАСТАВНИКА:

- Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Вносить предложения куратору о поощрении наставляемого, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей;
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7.5. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава Учреждения, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

7.6. ПРАВА НАСТАВЛЯЕМОГО:

- Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в институциональных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставнической деятельностью;
- Пользоваться имеющейся в Учреждении служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам наставнической деятельности;
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставничества или директору Учреждения.

7.7. ОБЯЗАННОСТИ ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

- Обеспечить прохождение программы наставничества;

- Не создавать помех наставляемому и наставнику в реализации программы наставничества;
- Уважать честь и достоинство обучающихся и работников организации, осуществляющих реализацию программы наставничества.

7.8. ПРАВА ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

- Выбирать наставника с учетом мнения обучающегося;
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставнической деятельностью;
- Знакомиться с программами и индивидуальным планом наставничества;
- Защищать права и законные интересы обучающихся;
- Присутствовать на встречах с наставником;
- Знакомиться с результатами мониторинга и оценки качества программы.

8. 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.

Цели мониторинга:

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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

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.

Цель:

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:

- 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 анализ реализуемой программы наставничества. 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.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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.

9. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на институциональном, 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 уровне Учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение институционального конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение почетными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения.

**План работы наставника
по форме «Ученик – ученик»**

Сведения о наставляемом

Фамилия, имя, отчество:	
Дата рождения	
Организация общего образования	
Класс	
Организация дополнительного образования	
Объединение	
Направленность	

Сведения о наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Дата рождения	
Организация общего образования	
Класс	
Организация дополнительного образования	
Объединение	
Направленность	
Педагог дополнительного образования (ФИО)	

Срок осуществления плана: с «__» __ 20__ г. по «__» __ 20__ г

Цель наставничества:

Задачи:

Ожидаемые результаты:

План мероприятий:

№	Этапы	Содержание этапа	Сроки	Планируемый результат	Фактический результат	Отметка о выполнении
1.	Проблематизация					
2.	Целеполагание					
3.	Подготовительный этап					
4.	Этап реализации					
5.	Самооценка и рефлексия					
6.	Представление результатов					

С планом ознакомлен:

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Наставляемый			
Наставник			
Педагог дополнительного образования			

План работы наставника по форме «Учитель – учитель»

Сведения о наставляемом

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Квалификационная категория:	

Сведения о наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Квалификационная категория:	

Срок осуществления плана: с «__» __ 20__ г. по «__» __ 20__ г

Цель наставничества:

Задачи:

Ожидаемые результаты:

План мероприятий:

№	Этапы	Содержание этапа	Сроки	Планируемый результат	Фактический результат	Отметка о выполнении
1.	Проблематизация					
2.	Целеполагание					
3.	Подготовительный этап					
4.	Этап реализации					
5.	Самооценка и рефлексия					
6.	Представление результатов					

С планом ознакомлен:

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Наставляемый			
Наставник			

Приложение 3 к Программе
по реализации целевой модели наставничества
в МБОУ ДО «Тазовский РДТ» на 2021-2026 годы

**План работы наставника
по форме «Учитель – ученик»**

Сведения о наставляемом

Фамилия, имя, отчество:	
Дата рождения	
Организация общего образования	
Класс	
Организация дополнительного образования	
Объединение	
Направленность	

Сведения о наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Квалификационная категория:	

Срок осуществления плана: с «__» __ 20__ г. по «__» __ 20__ г

Цель наставничества:

Задачи:

Ожидаемые результаты:

План мероприятий:

№	Этапы	Содержание этапа	Сроки	Планируемый результат	Фактический результат	Отметка о выполнении
1.	Проблематизация					
2.	Целеполагание					
3.	Подготовительный этап					
4.	Этап реализации					
5.	Самооценка и рефлексия					
6.	Представление результатов					

С планом ознакомлен:

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Наставляемый			
Наставник			