

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования – Центр детского творчества**

Принято на Педагогическом совете
Протокол от «30» августа 2024 г. №3



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО - ЦДТ

Т.Г.Хисамова

Приказ от «30»августа 2024 г. №13-н

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024-2025 учебный год**

Екатеринбург, 2024

Составитель:

Васильева С.П., заместитель директора по ОМР

Программа наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Центра детского творчества на 2024-2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	С. 4
1. Цель и задачи Программы	5
2. Нормативная основа реализации Программы наставничества	5
3. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в Центре, схема их реализации	6
4. Методы и формы работы педагога-наставника	8
5. Мониторинг программы наставничества	8
6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	10
7. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	11
Приложения ¹	

¹ Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы – развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБУ ДО – ЦДТ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Создание системы наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования – Центре детского творчества (далее- МБУ ДО – ЦДТ) 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, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

Задачи программы:

1. Обеспечить успешное закрепление в должности педагога дополнительного образования, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.
2. Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.
3. Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов учащегося через участие в конкурсах, проектной деятельности.
4. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач.

Целевая группа реализации программы наставничества: педагоги, молодые специалисты, обучающиеся.

Срок реализации программы – 1 год.

Форма наставничества: исходя из образовательных потребностей в 2024-2025 в МБУ ДО – ЦДТ реализуется форма наставничества «педагог-педагог», «педагог-обучающийся».

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

- Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование».

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ/1128/08 «Об направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

- «Положение о наставничестве в МБУ ДО – ЦДТ».

3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБУ ДО – ЦДТ, СХЕМА ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Форма «педагог-педагог»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями
«Опытный педагог – педагог, пришедший в новый коллектив»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. (проблемы: «не могу найти общий язык с учащимися или коллегами», «испытываю стресс во время занятий и т.п.»), овладение новыми компетенциями
«Педагог, владеющий компетенциями – педагог, желающий научиться новым компетенциям»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями
«Опытный педагог (по предмету) – педагог, не имеющий опыта работы по данному предмету»	Опытный педагог оказывает методическую поддержку педагогу, не работавшего до этого по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

Форма «педагог-обучающийся»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
«Активный профессионал – одаренный ребенок»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.

3.1. Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Педагогический совет. Методический совет	август-сентябрь
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников	сентябрь
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.	сентябрь
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых	сентябрь
Формирование пар, групп	Встречи, планирование работы	октябрь
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. Личные встречи	октябрь-апрель
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы	май

Получение наставником статуса	Поощрение на педагогическом или методическом совете Центра	май
-------------------------------	--	-----

3.2. Схема реализации формы наставничества «Педагог-обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия	Сроки
Представление программ наставничества в форме «Педагог-обучающийся»	Педагогический совет.	август-сентябрь
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников	сентябрь
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.	сентябрь
Отбор обучающихся с особыми образовательными потребностями	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.	сентябрь
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».	октябрь
Повышение образовательных результатов у наставляемых (мотивированны, интегрированы в сообщество; осознано подходят к выбору дальнейшего обучения и профессии)	Анализ умений и навыков, определение образовательной траектории, вовлечение в активную творческую деятельность, достижения обучающихся	Октябрь-май
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы	май
Получение наставником статуса	Поощрение на педагогическом или методическом совете Центра	май

4. МЕТОДЫ И ФОРМЫ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.
3. Применение эффективных практик – «Колесо баланса», метод ОРИП, активное слушание, метод проективных вопросов, SWOT-анализ, постановка SMART цели.
4. Метод наблюдения и самонаблюдения- словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.
5. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.
6. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе и ином мероприятии.
7. Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.

8. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок
9. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах и т. д.

5. МОНИТОРИНГ 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) мониторинг влияния программы наставничества на всех ее участников. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает 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.

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.

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.

5.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. 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:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- 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 изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Центре.

5.3. Результаты программы

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

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.

6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПОЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне Центра; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

7. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Педагог–педагог»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог–педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог–молодой специалист», «Опытный педагог–педагог, пришедший в новый коллектив»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность (для вновь вступивших в должность)					
2.1.	Познакомиться с Центром, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы Центра, изучена Программа развития Центра		
2.2.	Изучить помещения Центра (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый зал, методический и административные кабинеты, кабинеты на базе школы (если специалист работает на базе школы) и пр.		Хорошая ориентация в здании Центра, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство Центра, педагоги дополнительного образования; педагог-психолог, методисты пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт Центра, страничку Центра в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности Центра		Хорошая ориентация по сайту, на страницах Центра в соцсети ВК и Сферум, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника		Применяются правила Кодекса этики и		

	Центра (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по ДООП		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся, занимающихся по ДООП наставляемого		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеучебную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены __ род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, Положение о стимулировании, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение об оплате труда и Положение о стимулировании, должностная инструкция.		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по ДООП		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности Центра		Изучены проекты Центра по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		Заполнение журналов, формирование личных дел обучающихся		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в Центре выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.8	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и		

	способами их профилактики и урегулирования		способов их профилактики		
3.9	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20 __ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20 __ г.

Форма наставничества: «Педагог-обучающийся»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-обучающийся». Ролевая модель: «Активный профессионал – одаренный ребенок».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (развитии личностных компетенция, достижении творческих результатов, участие в международных конкурсах) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

Раздел 2. Направления развития ученика/студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке к конкурсам, выбору певческого материала.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовиться к конкурсу, подобрать певческий материал		
2.3.	Освоить эффективные подходы к планированию творческой деятельности		Освоены навыки планирования творческой деятельности, определены приоритеты		

2.4.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) подготовки и участия конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности конкурсной деятельности		
2.5.	Принять участие в конкурсе с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; ...		
2.6.	Посетить дни открытых дверей учебных заведений, с целью профориентации		Посещены следующие учебные заведения:		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.