

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА
ВСЕВОЛОЖСКОГО РАЙОНА»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор  Моржинский А.Т.
приказ № 496
от « 27 » 12 2021 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУДО ДДЮТ ВСЕВОЛОЖСКОГО РАЙОНА
НА 2022 ГОД**

Полтавская Анна Павловна, методист,
куратор внедрения Целевой модели наставничества
в МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района, во Всеволожском районе;

Конькова Елена Николаевна, руководитель
Муниципального модельного центра дополнительного образования
во Всеволожском районе при МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района;

Майоров Евгений Игоревич,
заместитель директора по УВР

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование программы	Программа наставничества МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района на 2022 год
Программу подготовили	Полтавская Анна Павловна, методист, куратор внедрения Целевой модели наставничества в МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района, во Всеволожском районе; Конькова Елена Николаевна, руководитель Муниципального модельного центра дополнительного образования во Всеволожском районе при МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района; Майоров Евгений Игоревич, заместитель директора МБОУДО ДДЮТ по УВР
Дата создания	27.12.2021
Срок реализации	01.01.2022-31.12.2022
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> • Конституция Российской Федерации; • Гражданский кодекс Российской Федерации; • Трудовой кодекс Российской Федерации; • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642); • Федеральный проект «Успех каждого ребенка» (приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. №3); • Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); • Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; • Указ Президента Российской Федерации от 29 мая 2017 года N 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»; • Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. N 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р; • Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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 Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О

	<p>направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций".</p> <p>Районные и локальные нормативно-правовые акты</p> <ul style="list-style-type: none"> • Распоряжение Комитета по образованию администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 08.07.2021 №468 «Об организации работы по реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательных учреждениях, подведомственных Комитету по образованию»; • Приказ МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района от 27.08.21 №271 «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества в МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района»; • Положение о реализации программы (системы) наставничества в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района»; • Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества в МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района
<p>Основные формы наставничества, реализуемые в учреждении</p>	<p>«Педагог – педагог» «Ученик – ученик» «Работодатель – ученик»</p>

ВВЕДЕНИЕ

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района» (далее - МБОУДО ДДЮТ), согласно Распоряжению Комитета по образованию администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 08.07.2021 №468 «Об организации работы по реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательных учреждениях, подведомственных Комитету по образованию», является Муниципальным центром по внедрению наставничества во Всеволожском районе (далее – Муниципальный центр наставничества, МЦН).

Функции МЦН:

- координация и осуществление организационной, методической, нормативно-правовой и консультационной поддержки муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации целевой модели наставничества;
- координация деятельности муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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 осуществлять реализацию Программ наставничества в своих ОО (далее – Программа наставничества).

Таким образом, перед МБОУДО ДДЮТ поставлена как задача районного масштаба, так и задача локального характера – разработать свою собственную Программу наставничества и реализовывать в течение календарного года.

Программа наставничества МБОУДО ДДЮТ на 2022 год разработана с учетом Федеральных документов, нормативно-правовых актов Комитета по образованию администрации МО «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области» и МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района, и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Необходимо отметить, что с 1 апреля 2021 года вся деятельность по внедрению системы наставничества отражается в системе АИС «Навигатор ДО Ленинградской области», модуль «Наставничество». Фиксируются база наставников, наставляемых, наставнические программы и встречи, обратная связь от наставляемых и др.

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

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

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимополезное общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

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

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

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

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

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Целью реализации Программы наставничества в МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов за счет использования кадрового потенциала как самого учреждения, так и за счет формирования устойчивых связей между образовательным учреждением, образовательными организациями города и региона, предприятиями бизнеса, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

Задачи внедрения Программы наставничества:

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

Реализация наставничества базируется на следующих принципах:

- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

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

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

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

Структура Программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации:

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.	Работа с наставляемым	- консультации, беседы, - использование информационных технологий для дистанционного формата	Мониторинг и оценка параметров Программы наставничества: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); -научно - методического (наличие методической базы); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).

3. МЕДИАПЛАН ПО ВОПРОСАМ ОСВЕЩЕНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЙОНЕ И В МБОУДО ДДЮТ В ТЕЧЕНИЕ 2022 ГОДА

№	Форма материала	Место размещения материала
1	Раскрывающие и обобщающие статьи	Газета МБОУДО ДДЮТ «Наше ВСЁ» https://ddut.vsevobr.ru/galereya/nashe-vse/nashe-vse-2015/
		Газета «Всеволожские вести» http://vsevvesti.ru/

2	Рекламный видеоролик, обобщающие статьи, заметки, методические рекомендации	Сайт Комитета по образованию https://komitet.vsevobr.ru/home/ Сайт МБОУДО ДДЮТ https://ddut.vsevobr.ru/ и страница «Наставничество» на сайте https://ddut.vsevobr.ru/meropriyatiya/nastavnichestvo/
		Группа МБОУДО ДДЮТ в социальной сети «ВКонтакте» https://vk.com/ddut_vsevolzhsk
		Канал МБОУДО ДДЮТ на видеохостинге YouTube https://www.youtube.com/channel/UC69TZVQc4FVW7ecm5j6g-hg
3	Взаимодействие со школами Всеволожского района (статьи, видеоролики)	Размещение материала на сайтах школ Всеволожского района, иных партнерских организаций https://vsevobr.ru/
4	Электронные материалы, презентации лучшего опыта, нормативно-правовые документы	Страница «Наставничество» на сайте МБОУДО ДДЮТ https://ddut.vsevobr.ru/meropriyatiya/nastavnichestvo/
5	Раздаточный материал (памятки) для родителей, учащихся	Вестибюли МБОУДО ДДЮТ, школ, Комитета по образованию, информационные стенды ОО и др.

4. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУДО ДДЮТ

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 Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников (базы наставников и наставляемых регистрируются в системе АИС «Навигатор ДО Ленинградской области»). Формирование этих баз осуществляется куратором от организации и наставниками, 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;
- имеющих проблемы с поведением;

из числа педагогов:

- молодых специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами 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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы дополнительного образования;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

Таким образом, в роли наставников могут выступать как сотрудники самого учреждения, так и представители сторонних организаций.

На данный момент уже сформирована база подобных партнерских организаций в МБОУДО ДДЮТ, которая постоянно пополняется:

№	Наименование организаций	ФИО наставника
1.	ЧОУ ДПО Высшая Школа режиссеров и сценаристов	Зиновьев В.А., заместитель директора по учебной работе, актер театра и кино
2.	ООО «ОПТЕН-КАБЕЛЬ»	Димитрий Чуев, ведущий инженер, диакон Храма Спаса Нерукотворного Образа г. Всеволожска
3.	ООО «Арт-холл»	Сошин Д.Р., артист балета

4.	МБУ «Центр детского творчества «Солнечный» г. Рыбинск, Ярославская область	Котова А.Н., педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории, руководитель студии театральных и киноминиатюр «Колибри», член команды кинофестиваля «Свет миру», программный директор международного молодёжного кинофестиваля «Свет миру»
5.	Санкт-Петербургская государственная консерватория имени Н.А. Римского-Корсакова	Мосягина Н.В., кандидат искусствоведения, музыковед-медиевист, педагог, исполнитель, доцент кафедры древнерусского певческого искусства
6.	ОО «Ассоциация спортивного туризма»	Кушнер В.А., член ОО «Ассоциация спортивного туризма»
7.	Ведущая программ «Адаптация», «Петербург голосует», «Улица правды» на городском телеканале	Ищенко Екатерина
8.	НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов»	Носихин А.Л., доцент кафедры хореографического искусства
9.	СПБ ГБ ПОУ «Российский колледж традиционной культуры»	Гафнер Ю.А., заведующий Ресурсным центром, сотрудники колледжа
10.	Государственный оркестр русских народных инструментов «Метелица»	Участники оркестра

В 2022 году планируется включение в реализацию Программы наставничества МБОУДО ДДЮТ следующих организаций:

- ФГБОУ ВО «Высшая школа народных искусств (академия)»;
- АМУ «Всеволожские вести»;
- ОО «Региональная спортивная федерация шахмат Ленинградской области».

5. ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Первым шагом процесса подбора наставников является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета содержит сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование.

Процесс обучения наставника делится на два этапа: первичное обучение (в роли преподавателя выступают куратор, приглашенные эксперты, успешные наставники-участники программ наставничества других

организаций) и обучение в процессе деятельности (проводится куратором уже после того, как у наставника появится опыт и возникнут вопросы).

Результатом данного этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации

6. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУДО ДДЮТ

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; – «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

7. СХЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПООЩРЕНИЕ

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик»	Информирование учащихся
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, 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, он интегрирован в учебное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность учебному сообществу	Поощрение грамотами, благодарственными письмами

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. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Проведение мастер - классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение грамотами, благодарственными письмами

Схема реализации формы наставничества «Работодатель-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель-ученик»	Информирование учащихся
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках обычной учебной программы	Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа.
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Анализ успеваемости. Конкретные учебные проекты. Определение образовательной траектории
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение грамотами, благодарственными письмами

8. ПРИНЦИПЫ, ВИДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУДО ДДЮТ

Основные принципы наставничества в МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района:

<i>Принцип использования личностного ресурса</i>	<i>Принцип личной активности</i>
<i>Принцип добровольного участия</i>	<i>Экономический принцип</i>

В МБОУДО ДДЮТ основными видам наставничества являются следующие:

Наставничество «один на один»:

наставник сопровождает проектную деятельность наставляемого, способствует погружению наставляемого в среду проекта, знакомит с правилами, традициями, корпоративной этикой; передает свои знания и опыт; консультирует, направляет, дает советы; обсуждает идеи; организует деятельность наставляемого по самооценке; оценивает деловые качества наставляемого и его развитие в ходе проектной деятельности;

Ситуационное наставничество:

взаимодействие происходит при обращении наставляемого к наставнику за рекомендациями, указаниями, разъяснениями, помощью. Наставник реагирует и старается разрешить затруднения наставляемого;

Групповое наставничество:

здесь возможно распределение различных зон ответственности в проекте между наставляемыми. В остальном взаимодействие происходит по тем же вопросам как и в модели наставничества «Один на один»;

Краткосрочное или целеполагающее наставничество:

Наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

Флеш-наставничество:

Короткое общение. Наставник (обычно, приглашенный специалист) делится опытом по достижению своего успеха, дает рекомендации.

Основные направления наставничества, которые культивируются и развиваются в МБОУДО ДДЮТ с 2021 года:

1. Работа с юными журналистами района, поддержка движения юнкоров, мастер-классы по журналистике, издательской деятельности (редакционно-издательский отдел);

2. Работа по спортивной подготовке спортсменов-туристов, совершенствование их спортивных навыков, мастер-классы и полезные, образовательные встречи (спортивный отдел);

3. Работа с юными театрами, с учащимися хореографических детских объединений, студий, коллективов, мастер-классы, в том числе и педагогам (отдел художественного творчества, Морозовский отдел детского творчества);

4. Работа с учащимися вокально-хоровых коллективов, мастер-классы, программные встречи (отдел музыкально-хорового творчества, Морозовский отдел детского творчества);

5. Работа с юными аниматорами, операторами, мастер-классы по съемке, журналистских приемов и др., работа с юными художниками по внепрограммным запросам (совершенствование техник, мастер-классы, обучающие пленэры и др.) (отдел декоративно-прикладного творчества, Морозовский отдел детского творчества);

6. Работа Парламента старшеклассников, участников районного отделения Российского движения школьников с учащимися (форма ученик-ученик) (отдел гражданско-патриотического воспитания);

7. Работа с юными исследователями по вопросам подготовки качественных исследовательских работ, освоение различных приборов и методов экологического исследования (Центр экологического образования).

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НАСТАВНИКА

Мониторинг процесса реализации программы наставничества наставника понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о ней и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга отдельных программ наставничества наставников дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Цель мониторинга: оценка качества реализуемой программы наставничества, ее эффективности и полезности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней индивидов.

Задачи мониторинга:

- оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый»;
- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода программы наставничества;
- выявление особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и "выходе" реализуемой программы.

Мониторинг программы наставничества наставника состоит из двух основных этапов:

1. Оценка численных показателей

2. Оценка качества процесса реализации программы наставничества наставника; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

Количественные показатели реализации Программы наставничества	1. Количество зарегистрированных наставников; 2. Количество партнерских организаций, заключивших договор о сотрудничестве с МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района; 3. Количество успешно реализованных наставнических программ; 4. <i>Количество детей в возрасте от 10 до 18(19) лет, вовлеченных в любые формы наставничества</i>	1. По факту 2. По факту 3. По факту 4. <i>Не менее 40% от общего количества детей в возрасте от 10 до 18(19) лет в МБОУДО ДДЮТ</i>
--	---	---

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

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Мероприятия по популяризации роли наставника в МБОУДО ДДЮТ могут быть различными. Среди них:

- Организация и проведение форумов, конференций, встреч, форсайт-сессий наставников;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, наставникам из числа работодателей, специалистов учреждений образования и др.

11. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении, улучшение качества дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

В области развития кадрового потенциала:

- повышение качества работы педагогов;

- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы.

В области достижений наставляемых:

- улучшение образовательных показателей;
- повышение степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и образования;
- развития гибких навыков наставляемых, необходимых для гармоничной личности.

В данном документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью

14 (*Секретарь*) лист *28*
Документовед *Севч* Т.Н. Соколова

24.12.2021

