

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА № 4»

ПРИНЯТО
Педагогический совет
МАОУ ДО ЦДТ № 4
протокол № 2 от «06» октября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МАОУ ДО ЦДТ № 4
_____ Л.Н. Тарасенко
приказ № 181 от «08» октября 2024 года

**ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА № 4»
в 2025 – 2026 учебном году**

Красноярск 2025

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа реализации целевой модели наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам (далее – Программа), разработана на основании концептуальных инициатив в национальных проектах «Кадры» и «Молодежь и дети».

Создание целевой модели наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» (далее – МАОУ ДО ЦДТ № 4, Учреждение) позволит решить задачу адаптации педагогов дополнительного образования на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогическим работникам, имеющим профессиональный дефицит.

Термины и определения

В Программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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.

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества, за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник - координатор – педагогический работник МАОУ ДО ЦДТ № 4, назначаемый ответственным за реализацию персонализированной программы наставничества по форме «обучающийся – обучающийся» и являющийся наставником для обучающегося, чья роль в наставнической паре «наставник», и регулирует работу наставнической пары по форме «обучающийся – обучающийся».

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.

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

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

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

Нормативные основы Программы

Нормативные правовые акты международного уровня

– Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989)

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"

– Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 14.07.2022 № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи»;

– Федеральный закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики и безнадзорности несовершеннолетних»

– Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

– Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

– Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

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

– Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года»;

– указы Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808 "Об утверждении Основ государственной культурной политики", от 2 марта 2018 г. № 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество", от 9 ноября 2022 г. № 809 "Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей", от 28 февраля 2024 г. № 145 "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации", от 7 мая 2024 г. № 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года";

– постановлений Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", от 7 октября 2019 г. № 1296 "Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации";

– распоряжений Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р, от 1 июля 2024 г. № 1734-р, от 11 сентября 2024 г. № 2501-р.

Нормативные правовые акты регионального и муниципального уровней

– приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края»;

– приказ Главного управления образования администрации города Красноярска от 16.12.2024 № 505/п «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты».

Нормативные правовые акты Учреждения

– Устав муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4»;

– Программа развития муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества №4» на 2022-2025 годы;

– Отчет о результатах самообследования МБОУ ДО ЦДТ № 4 за 2024 год;

– Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4»;

– Положение о методическом совете муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4»;

– Положение о педагогическом совете муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4».

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников и молодых специалистов МАОУ ДО ЦДТ № 4, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачи:

1. разработать и реализовать персонифицированных программ наставничества;

2. реализовать кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, участвующих в Программе;

3. обеспечить инфраструктурное и материально-техническое оснащение реализации персонифицированных программ наставничества;

4. осуществлять персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов дополнительного образования, участвующих в Программе;

5. провести внутренний мониторинг реализации и эффективности персонифицированных программ наставничества;

6. сформировать базу лучших практик;
7. обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, участвующих в реализации Программы.

Реализация Программы предусматривает достижение следующих результатов:

1. построение продуктивной профессиональной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов дополнительного образования;
2. выстраивание долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
3. эффективная адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе и плавный «вход» в профессиональную деятельность;
4. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогических работников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
5. реализация персонифицированных программ наставничества;
6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности персонифицированных программ наставничества и формирование базы лучших практик;
7. формирование осознанной позиции педагогических работников, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
8. формирование активной гражданской позиции педагогического сообщества Учреждения;
9. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
10. повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
11. снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, горизонтального и вертикального социального движения.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечение организации инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Региональный институт повышения квалификации	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели

	<p>наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>
Учреждение	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий Дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация персонализированных программ наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p> <p>Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.</p> <p>Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.</p> <p>Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций).</p> <p>Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.</p> <p>Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.</p>

<p>Директор Учреждения</p>	<p>Осуществление общего руководства и координации внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации;</p> <p>Издание локальных актов образовательной организации о внедрении Региональной целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;</p> <p>Утверждение кандидатуры куратора по реализации программ наставничества, наставников и наставляемых;</p> <p>Утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта реализации Региональной целевой модели наставничества в МАОУ ДО ЦДТ № 4 и Программ наставничества в образовательной организации;</p> <p>Издание приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью (с письменного согласия их участников);</p> <p>Способствование взаимодействию в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);</p> <p>Способствование организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.</p>
<p>Куратор</p>	<p>Разработка Дорожной карты (плана мероприятий) по внедрению и реализации целевой модели наставничества</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Контроль за реализацией Программы целевой модели наставничества.</p> <p>Формирование банка индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Осуществление координации деятельности по наставничеству с ответственными и представителями региональной системы наставничества, с</p>

	<p>педагогическими сообществами.</p> <p>Организация повышения уровня профессионального мастерства наставников. Курирование процесса разработки и контроль за реализацией персонализированных программ наставничества.</p> <p>Организация совместно с руководителем образовательной мониторинга реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>Осуществление мониторинга эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, Формирование итогового аналитического отчета о реализации системы наставничества и персонализированных программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
<p>Наставники</p>	<p>Разработка и реализация персонифицированных программ наставничества (осуществление мероприятий, контроль степени их выполнения, обсуждение, и (при необходимости), коррекция индивидуального плана и выбора методов наставнической деятельности).</p> <p>Осуществление включения молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива.</p> <p>Создание условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение наставляемого к инновационной деятельности.</p> <p>Участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, внесение предложений о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.</p> <p>Оказание всесторонней поддержки и методического сопровождения при работе с наставляемым;</p> <p>Разработка индивидуального план развития наставляемого, своевременная и оперативная корректировка, контроль за выполнением, индивидуального плана.</p> <p>Выявление и устранение допущенных ошибок в деятельности наставляемого в рамках мероприятий по</p>

	<p>реализации персонифицированной программы наставничества.</p> <p>Обучение наставляемого наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказание наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;</p> <p>Своевременное реагирование на проявления недисциплинированности наставляемого.</p> <p>Развитие положительных качеств наставляемого, в том числе личным примером, при необходимости - корректировать его поведение.</p> <p>Представление куратору отчетных документов по реализации персонифицированных программ наставничества.</p>
<p>Наставник-координатор (для «обучающийся обучающийся»)</p>	<p>Разработка и реализация персонифицированных программ наставничества (осуществление мероприятий, контроль степени их выполнения, обсуждение, и (при необходимости), коррекция индивидуального плана и выбора методов наставнической деятельности).</p> <p>Создание условий для творчества в образовательном процессе через привлечение наставника и наставляемого к инновационной деятельности.</p> <p>Участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставника и наставляемого, внесение предложений о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.</p> <p>Оказание всесторонней поддержки и методического сопровождения при работе с наставником и наставляемым;</p> <p>Разработка индивидуального плана развития наставляемого, своевременная и оперативная корректировка, контроль за выполнением, индивидуального плана.</p> <p>Выявление и устранение допущенных ошибок в деятельности наставника и наставляемого в рамках мероприятий по реализации персонифицированной программы наставничества.</p> <p>Обучение наставника и наставляемого наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказание наставляемому помощь по принятию решений в нестандартных ситуациях;</p> <p>Своевременное реагирование на проявления недисциплинированности наставника и наставляемого.</p>

	<p>Развитие положительных качеств наставника и наставляемого, в том числе личным примером, при необходимости - корректировать их поведение.</p> <p>Представление куратору отчетных документов по реализации персонифицированных программ наставничества.</p>
--	--

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПРОГРАММЫ

Формы наставничества, предусмотренные Положением о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4», предполагают решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом уровня обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников Программы.

Исходя из образовательных потребностей Учреждения в 2025 – 2026 учебном году в рамках реализации данной Программы выбраны следующие формы наставничества: «педагог – педагог» (вариант «опытный педагог – новый специалист»).

Целью формы наставничества «педагог – педагог» является методическая поддержка молодого педагога дополнительного образования в процессе приобретения им необходимых профессиональных навыков для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной Учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Для реализации цели определены следующие задачи осуществления деятельности по форме наставничества «педагог – педагог»:

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 специалисту, сменившему отрасль деятельности, интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты педагогического сотрудничества в рамках реализации мероприятий персонифицированных программ наставничества по данной форме:

1. высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
2. усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

3. повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых;
4. рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Учреждения;
5. рост числа профессиональных работ (статей, исследований, методических практик нового специалиста и т. д.).

Целью формы наставничества «обучающийся – обучающийся» является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Для реализации цели определены следующие задачи осуществления деятельности по форме наставничества «обучающийся – обучающийся»:

- 1) помочь в реализации лидерского и(или) личностного потенциала обучающегося;
- 2) улучшить образовательные, творческие или спортивные результаты;
- 3) развить гибкие навыки и метакомпетенции;
- 4) оказать помощь в адаптации к новым условиям среды;
- 5) создать комфортные условия и коммуникации внутри образовательной организации;
- 6) сформировать устойчивое сообщество обучающихся.

Ожидаемые результаты педагогического сотрудничества в рамках реализации мероприятий персонифицированных программ наставничества по данной форме:

1. высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации;
2. стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
3. улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации.

Характеристика участников формы наставничества «педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог дополнительного образования
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов),	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с	- новый специалист, сменивший отрасль профессиональной

<p>который1 создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>деятельности, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Учреждения;</p> <p>- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
--	--	--

Характеристика участников формы наставничества «обучающийся – обучающийся»

Наставник	Наставляемый		Наставник-координатор
	1 вариант	2 вариант	
<p>Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальную мышлению, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель городских и(или) региональных олимпиад и</p>	<p>Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий менее удовлетворительные образователь</p>	<p>Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и</p>	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов), который создает комфортные условия для реализации мероприятий, предусмотренных персонализированными и программами, помогает с</p>

<p>соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации. Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.</p>	<p>ные результаты или проблемы с поведением, отстранены от коллектива.</p>	<p>реализации собственных проектов</p>	<p>организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу наставника и наставляемого. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
---	--	--	---

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении 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 организует реализацию Программы согласно выбранным формам и отвечает за разработку и реализацию Программы наставничества в организации в целом и каждой персонифицированной программы наставничества в частности;
4. Наставник - координатор – участник Программы, назначаемый ответственным за реализацию персонализированной программы наставничества по форме «обучающийся – обучающийся» и являющийся наставником для обучающегося, чья роль в наставнической паре «наставник», и регулирует работу наставнической пары по форме «обучающийся – обучающийся».

Реализация Программы осуществляется через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз может осуществляться директором Учреждения, куратором, педагогами дополнительного образования и иными сотрудниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов дополнительного образования – будущих участников Программы.

База наставляемых формируется из числа педагогов дополнительного образования (молодых специалистов; педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; молодых педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).

База наставников может формироваться из числа педагогов дополнительного образования и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ветеранов педагогического труда.

В базу наставляемых и базу наставников могут вноситься изменения в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов дополнительного образования.

Реализация Программы в Учреждении включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Программа реализуется последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют директор Учреждения и администрация Учреждения, молодые специалисты, педагоги дополнительного образования, методисты.

Содержание этапов реализации Программы

№	этап	внутренний контур	внешний контур	период	результат
1	Подготовка условий для запуска Программы	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка локального нормативного обеспечения Программы; - информирование коллектива о подготовке Программы; - осуществление опроса педагогов дополнительного образования, молодых специалистов об их профессиональных запросах; - выбор куратора, отвечающего за реализацию Программы; - определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов; - формирование дорожной карты по внедрению и реализации Региональной целевой модели наставничества; - создание раздела «Наставничество» на сайте Учреждения; - публикация в разделе «Наставничество» локальных нормативных актов. - определение необходимых для реализации Программы ресурсов - внутренних и внешних. 	<ul style="list-style-type: none"> - определение заинтересованные в наставничестве аудитории в форме «педагог – педагог» 	сентябрь 2025 – октябрь 2025	<p>Утвержден пакет локальных нормативных актов и подписаны соответствующие распорядительные документы.</p> <p>Сформирован перечень профессиональных запросов педагогов дополнительного образования Учреждения</p> <p>Актуализирован раздел «Наставничество» на сайте Учреждения;</p> <p>Опубликованы локальные нормативные акты на сайте МАОУ ДО ЦДТ № 4 в разделе «Наставничество»</p>
2	Формирование реестра наставляемых.	<ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов о возможностях и целях Программы; - актуализация списка профессиональных запросов педагогических работников; - организация сбора данных о предполагаемых наставниках и наставляемых 		в течение учебного года	<p>Актуализирован перечень профессиональных запросов педагогов дополнительного образования Учреждения.</p> <p>Сформирован список наставляемых.</p>
3	Формирование реестра наставников.		<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях в целях мотивации наставников 		Сформирован список наставников.

№	этап	внутренний контур	внешний контур	период	результат
4	Отбор и обучение наставников.	<p>- организация отбора наставников в соответствии с профессиональными запросами педагогических работников Учреждения</p> <p>- организация обучения наставников для работы снаставляемыми:</p> <p>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.</p> <p>- проведение индивидуальных консультаций по разработке и оформлению персонализированных программ наставничества;</p> <p>- организация мероприятий по обмену опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.</p>	<p>- привлечение специалистов (психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов и т.п.) к отбору и обучению наставников;</p> <p>- поиск ресурсов для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)</p>	<p>октябрь 2025 – декабрь 2025</p> <p>в течение учебного года</p>	<p>Определены педагогические работники для выполнения функций наставников.</p> <p>Сформирован примерный перечень мероприятий для участия наставников в вебинарах, семинарах, а также обучение на курсах, организованных МКУ КИМЦ/Региональным центром наставничества/иными организациями</p> <p>Организованы мероприятия по обмену опытом среди наставников.</p>
5	Формирование наставнических пар	<p>- анализ информации из реестра наставников и наставляемых;</p> <p>- организация встреч для формирования пар;</p> <p>- обеспечение методического сопровождения наставникам</p>	<p>- привлечение специалистов (психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов) к формированию пар или групп</p>	<p>октябрь 2025</p>	<p>Сформированы наставнические пары.</p> <p>Обеспечено индивидуальное методическое сопровождение для наставников, разрабатывающих персонализированные программы наставничества</p>
6	Организация работы наставнических пар	<p>- анализ профессиональных дефицитов наставляемых для постановки цели и задач персонифицированных программ наставничества;</p> <p>- выбор форматов взаимодействия для каждой пары в целях закрепления гармоничных и продуктивных отношений так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон;</p>	<p>- транслирование промежуточных результатов программы транслировать партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущие циклы программ наставничества</p>	<p>октябрь 2025 – апрель 2026</p>	<p>Поставлены цели и задачи персонифицированных программ наставничества;</p> <p>Разработаны и утверждены персонифицированные программы наставничества;</p> <p>Организована работа в каждой паре с обязательным включением следующих мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встреча-знакомство,

№	этап	внутренний контур	внешний контур	период	результат
		<ul style="list-style-type: none"> - оказание наставникам методической помощи по взаимодействию с наставляемыми (при необходимости); - разработка и утверждение персонифицированных программ наставничества; - организация работы в каждой наставнической паре и контроль за выполнением запланированных мероприятий - подведение итогов работы каждой наставнической пары с представлением от наставников и наставляемых отчетов о результатах деятельности и анкет оценки удовлетворенности Программой. 			<ul style="list-style-type: none"> • пробная рабочая встреча, • встреча-планирование, • комплекс последовательных встреч • итоговая встреча. <p>Представлены наставниками (настаником-координатором) и наставляемыми отчеты о результатах деятельности и анкеты оценки удовлетворенности Программой.</p>
7	Завершение наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> - организован сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния Программы на их профессиональное развитие; - проведение итогового мероприятия («круглого стола»); - проведение мониторинга влияния Программы на наставляемых; - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации Программы; - реализация системы поощрений наставников; - продолжение формирования реестра наставников, - подведение итогов реализации Программы на педагогическом совете 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение сотрудников педагогических вузов, психологов к оценке результатов наставничества; - приглашение представителей образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие 	май 2026 – июнь 2026	<p>Подведены итоги работы каждой наставнической пары (проведен «круглый стол»).</p> <p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика результатов.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы наставнических пар.

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри Учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри Учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль за этапами реализации Программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга может быть предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для

построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ осуществляет куратор.

Для оценки соответствия условий организации Программы требованиям целевой 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 является аналитика реализуемой Программы, 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.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и компетентностный профессиональный рост участников программы наставничества с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников Программы.

Основываясь на результатах мониторинга 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 реализации Программы.

Целью мониторинга влияния программ наставничества на всех участников является оценивание изучаемых личностных характеристик участников Программы, дальнейший анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- определение условий эффективности Программы;
- 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».

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника нематериальных факторов можно отнести поддержку системы наставничества 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:

- выдвижение наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- объявление благодарности наставникам;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения.