



1.	Пояснительная записка	3
2.	Нормативные основы Целевой модели наставничества	5
3.	Задачи Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ	5
4.	Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества	6
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ	7
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ	8
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ	9
8.	Формы наставничества 8.1. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся». 8.2. Форма наставничества «Педагог – педагог». 8.3. Форма наставничества «Педагог – обучающийся»	10
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	20
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	22



## 1. Пояснительная записка

Настоящая Целевая модель наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр (далее МБУ ДО ЭБЦ), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов Федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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

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

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 5 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО ЭБЦ.

Создание Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, а также окажет разностороннюю поддержку обучающимся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временную помощь в адаптации к новым условиям обучения.



**В программе используются следующие понятия и термины:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Активное слушание-** практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных



переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

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

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

## **2. Нормативные основы Целевой модели наставничества.**

### **Нормативные правовые акты МБУ ДО ЭБЦ:**

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

## **3. Задачи Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ.**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.
7. Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения Целевой модели наставничества.**

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагогов в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и других сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.



10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирование активной гражданской позиции членов сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) детском коллективе, психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья (если такие есть).

#### **5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направление деятельности</b>
<p>МБУ ДО ЭБЦ</p> <p>Директор МБУ ДО ЭБЦ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения ЦМН.</li> <li>2. Разработка ЦМН МБУ ДО ЭБЦ.</li> <li>3. Разработка и реализация программ наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора внедрения ЦМН МБУ ДО ЭБЦ.</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>
<p>Куратор ЦМН МБУ ДО ЭБЦ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников.</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения ЦМН.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации ЦМН.</li> </ol>
<p>Ответственные за направления форм наставничества.</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией.</p>



Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества, их реализация: 1. Форма «Обучающийся – обучающийся». 2. Форма «Педагог – педагог». 3. Форма «Педагог обучающийся».
----------------------------	---

## 6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества (ЦМН) МБУ ДО ЭБЦ

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, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации наставляемого.
3. *Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Формирование базы наставляемых:

Из числа обучающихся:

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

Из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом рабочем месте;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.



### 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;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости о потребностей учреждения.

### **7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБУ ДО ЭБЦ**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциально наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного опыта;	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе, так и в будущем.
Формирование	1. Выявление конкретных	Сформированная база

базы наставляемых	проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	наставляемых с картой запросов.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников. 2. Обучение наставников.	1. Заполненные анкеты всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и наставляемых. 2. Зафиксировать пары в базе куратора.	Сформированные наставнические пары, которые готовы продолжить работу в рамках программ.
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых/наставников.

## 8. Формы наставничества МБУ ДО ЭБЦ.

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО ЭБЦ в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

«Обучающийся – обучающийся», «Педагог – педагог», «Педагог – обучающийся».

### 8.1. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся».

**Цель-** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих результатов.



3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательного учреждения.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

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

**Характеристика участников формы наставничества**

**«Обучающийся – обучающийся»**

Наставник Кто может быть	Наставляемый пассивный	Наставляемый Активный
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторским и качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>• Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> </ul>	Социально или ценностно- дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, непринимающий	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Победитель олимпиад и соревнований.</li> <li>• Лидер, принимающий активное участие в жизни детского объединения или учреждения в целом.</li> <li>• Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>участие в жизни детского объединения, отстраненный от коллектива.</p>	
---	--	--

### Схема реализации формы наставничества

#### «Обучающийся – обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся – обучающийся»	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, у него повышена мотивация и осознанность.	После личных встреч, обсуждение вопросов, назначения куратором.
Рефлексия реализации формы наставничества	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект,



	улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Наставник получает уважасмый и заслуженный статус.	Анализ эффсктивности рсализации программы.
	Поощрения.

## 8.2.Форма наставничества «Педагог – педагог»

**Цель-** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи:**

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

### **Результат:**

- 1.Высокий уровень включаемости молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательного учреждения.
- 2.Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 3.Улучшение психологического климата.
- 4.Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- 5.Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефтных наставляемых группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогами и родительским сообществом.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста т.д.).

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

<b>Наставник Кто может быть</b>		<b>Наставляемы й молодой специалист</b>	<b>Наставляемы й Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник сообщества.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательного учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник-консультант</b>	<b>Наставник-предметник</b>		
Создает комфортные условия для	Опытный педагог одного и		



реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	того же предмета, предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		
---	--	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
	Методическая поддержка по конкретному предмету.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ	Педагогический совет.

наставничества в форме «Педагог – педагог»;	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится по необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете учреждения.

### 8.3. Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

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

-развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

-создание условий для осознанного выбора профессий и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

-разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**



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

### **Результат:**

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

## **Характеристика участников формы наставничества**

### **«Педагог – обучающийся»**

<b>Наставник Кто может быть</b>	<b>Наставляемый Активный</b>	<b>Наставляемый Пассивный</b>
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер, принимающий активное участие в жизни детского объединения и учреждения в целом (конкурсы, театральные постановки,	Демонстрирует низкую мотивацию к занятиям и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в детском коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной



<p>навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги, методист. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>общественная деятельность и т.д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития.</p>	<p>реализации, не принимающий участия в жизни учреждения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
---	--	---

### Возможные варианты программы наставничества

#### «Педагог – обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Педагог – неуспевающий обучающийся»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающихся для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации



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

### Схема реализации формы наставничества «Педагог – обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – обучающийся»	Собеседование, конференция, собрание.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, немотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся с	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.



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

### **9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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

Организация мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым.

Мониторинг программ состоит из двух этапов:

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

#### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

**Этап 1.** Направлен на изучение качества реализуемой программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы 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 и 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



образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников;
- обоснование требований к процессу реализации программы, к личности наставника;
- контроль хода программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требования к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы. 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, расхождение между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

#### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

Этап 2. Позволяет оценить:

Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоение программы.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ 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.

#### **Цели мониторинга влияния программ на всех участников:**

1. глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе».

## 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущую роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на учрежденческом уровне;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном, федеральном уровнях;
- Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;
- Поддержка системы наставничества через местное телевидение;
- Создания на сайте блока «Наставничество»;
- Создание рубрики «Наши наставники» на сайте;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма.