

РАССМОТРЕНО
на Методическом совете
БУ ДО «ОДЮЦТиК»
Протокол от 22 декабря 2020 года
№ 14/1

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ ДО «ОДЮЦТиК»
О.В. Антонов
Приказ от 29 декабря 2020 года
№ 154/1-ОД

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
БУ ДО «ОДЮЦТиК»
Протокол от 29 декабря 2020 года
№ 3

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

бюджетного учреждения Омской области дополнительного образования
«Областной детско-юношеский центр туризма и краеведения»

Омск - 2020 г.

Содержание

1.	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
1.1.	Введение.....	3
1.2.	Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.3.	Основные термины и понятия.....	4
2.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	5
3.	УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	6
3.1.	Куратор.....	6
3.2.	Наставник.....	7
3.3.	Наставляемый.....	9
4.	ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	10
4.1.	Форма наставничества «педагог – педагог».....	10
4.2.	Форма наставничества «ученик – ученик».....	12
4.3.	Рольевые модели в рамках форм наставничества.....	14
4.4.	Типы наставничества.....	16
5.	ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА...	17
6.	ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	19
6.1.	Ожидаемые результаты.....	19
6.2.	Показатели эффективности внедрения программы наставничества.....	19
6.3.	Организация контроля и оценки.....	20
7.	ПЛАН ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА БУ ДО «ОДЮЦТиК».....	20
8.	ПРИЛОЖЕНИЕ.....	22

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Введение

Настоящая программа наставничества бюджетного учреждения Омской области дополнительного образования «Областной детско-юношеский центр туризма и краеведения» (далее – БУ ДО «ОДЮЦТиК»), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, разработана в целях реализации и достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа наставничества БУ ДО «ОДЮЦТиК» разработана на основании распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.

Программа наставничества БУ ДО «ОДЮЦТиК» реализуется в двух формах: «педагог-педагог» - для педагогических работников; «ученик-ученик» - для обучающихся.

1.2. Актуальность разработки программы наставничества

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках реализации которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников

общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для ребенка.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, как эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников дополнительного образования, в том числе успешной адаптации молодых/начинающих педагогов в коллективе (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).

1.3. Основные термины и понятия

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.

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

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 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 БУ ДО «ОДЮЦТиК», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции — "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта — универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан — инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью программы наставничества БУ ДО «ОДЮЦТиК» является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников в том числе молодых специалистов.

Задачи:

- подготовка обучающегося 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.

3. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Куратор

Куратор – сотрудник, который отвечает за организацию программы наставничества БУ ДО «ОДЮЦТиК»

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества;
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

Права куратора.

Куратор в течение программы имеет право вмешательства организационного характера вплоть до приостановления программы для отдельных ее участников.

Куратор имеет ведущее право голоса при оценке результатов работы наставнических пар и выявлении лучших для последующего награждения.

Куратор имеет право на получение поощрения (как материального, так и нематериального) от лиц, заинтересованных в реализации программы наставничества в организации.

Куратор имеет право на официальное представление программы, ее результатов и успешных кейсов на мероприятиях любого уровня, связанных с наставнической и образовательной деятельностью.

3.2. Наставник

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества. Наставник для несовершеннолетнего должен быть авторитетным, значимым человеком, способным установить с несовершеннолетним взаимные доверительные отношения и быть для него положительным примером, в том числе, в совместной позитивной деятельности в различных жизненных сферах. Важна возможность получения ребенком опыта предсказуемых, надежных отношений с признанием ценности его как личности. Кроме того, в случае установления длительных отношений с наставником ребенок имеет возможность обратиться к более опытному взрослому за помощью на первых этапах самостоятельной жизни. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей.

- *Быть доверенным лицом* – это значит проявить свою личную заинтересованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты.

- *Способствовать установлению полезных связей* – наставник должен быть «кладезем всех знаний», включая возможность обращения за информацией к другим специалистам.

- *Быть «образцом»* – наставник обеспечивает положительный образец для подражания.

- *Быть советником* – самый важный аспект роли наставника состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы.

Основные задачи наставника.

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых среднего и старшего подросткового возраста.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

Обучение наставников.

Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, которые позволят сформировать организационные и коммуникативные навыки, научат ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоят методы работы с группой (при форме группового наставничества), с семьей наставляемого и др.

Дополнительные темы для обучения наставников могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций. Обучение должно помочь наставникам лучше

понять мульти-культурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.

3.3. Наставляемый

Наставляемый — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемые формируются из числа обучающихся и педагогических работников БУ ДО «ОДЮЦТиК».

Наставляемый ученик — это участник модели наставничества «ученик — ученик», при которой один из учащихся находится на более высокой ступени образования и оказывает влияние на другого ученика, не соблюдая строгой субординации. Цель такой модели — создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня социализации, личностному развитию наставляемого, а также устранение или минимизация факторов, препятствующих этому развитию.

Типы наставляемых:

Пассивный - социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Активный - обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Наставляемыми из числа педагогических работников могут быть:

- молодые/начинающие педагогические работники;
- педагогические работники, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагогические работники, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогические работники, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогические работники, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

- педагогические работники, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогические работники, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

4. ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества БУ ДО «ОДЮЦТиК» реализуется в двух формах: «педагог-педагог» - для педагогических работников; «ученик-ученик» - для обучающихся.

4.1. Форма наставничества «педагог – педагог»

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога БУ ДО «ОДЮЦТиК» (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом БУ ДО «ОДЮЦТиК», оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

Результаты реализации:

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь БУ ДО «ОДЮЦТиК»;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированных педагогов в БУ ДО «ОДЮЦТиК»;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и активный педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; консервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной формы осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах, как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместная подготовка педагогических проектов, методических пособий и разработок; подготовка к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

4.2. Форма наставничества «ученик - ученик»

Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

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

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты реализации:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости объединений БУ ДО «ОДЮЦТиК»;
- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников.

Наставник – активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер объединения (группы), принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни образовательной организации.

Пассивный наставляемый – социально или ценностно дезориентированный обучающийся, стоящий на более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива.

Активный наставляемый – обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной формы осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство и т. д.

4.3. Ролевые модели в рамках форм наставничества

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог - педагог	- «опытный педагог - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «лидер педагогического сообщества - педагог,

	<p>испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <ul style="list-style-type: none"> - «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.).
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.

4.4. Типы наставничества

№ п/п.	Тип наставнических отношений	Определение	Особенности и преимущество
1.	Традиционное наставничество	Опытный и успешный наставник (педагог, старшеклассник) работает с одним подопечным (более молодым наставляемым) с целью его адаптации к образовательному процессу, сопровождения и поддержки его личностного развития и профессионального самоопределения, улучшения его образовательных результатов в течение определенного периода времени.	<p>1. В центре внимания – личностное развитие подопечного и формирование ключевых компетенций для жизнедеятельности в современном обществе</p> <p>2. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации (объединении), дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха и получить высокие результаты.</p> <p>3. Наставник может понять и оценить максимальные возможности наставляемого.</p> <p>4. Наставляемый легче и быстрее адаптируется в коллективе, осваивает новые знания и умения, технологии, овладевает новыми навыками и компетенциями.</p>
2.	Партнерское наставничество (равный равному)	Наставник является равным по уровню наставляемому, но имеет опыт в том или ином виде деятельности, предметной области, которым партнер не обладает.	<p>1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения того или иного вида деятельности и повышении личной удовлетворенности полученными результатами.</p> <p>2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает конструктивную обратную связь, мотивирует партнера к действиям.</p> <p>3. Наставник помогает партнеру отслеживать процесс достижения конкретных поставленных целей и результатов.</p>
3.	Групповое наставничество	Наставник работает с группой, состоящей максимум из четырех человек, и берет на	1. Наставник советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранять возникающие в процессе деятельности типовые замечания и проблемы, предоставляет

		себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми	рекомендации для выдвижения
4.	Флэш наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	1. Данный вариант взаимодействия помогает подопечным обучаться при обращении за помощью к более опытному наставнику. 2. Наставники предоставляют ценные знания и опыт, но в очень ограниченном временном интервале
5.	Дистанционное или интернет- наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в онлайн-режиме, при этом могут быть организованы две- три личные встречи, одна из которых является стартовой	1. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект. 2. Дистанционное наставничество позволяет осуществлять взаимодействие и общение наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. 3. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц (привлечение нескольких наставников).
6.	Реверсивное наставничество	Более молодой по возрасту наставник работает с более опытным наставляемым по вопросам новых современных тенденций, технологий и т.д.	1. Реверсивное наставничество помогает установить взаимоотношение между разными поколениями. 2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, действовать и обучаться по- новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап 1 - Подготовка условий для запуска программы наставничества.

- Анализ ситуации в учреждении и исследование ожиданий всех сторон;
- определение формы наставничества, которые будут реализовываться в учреждении;
- назначение куратора и формирование команды организаторов, контролирующих процесс;
- обеспечение нормативно-правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества;
- информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Этап 2 - Отбор и обучение наставников, формирование базы данных наставников.

Задача: выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников, а также их обучение.

Критерии отбора наставника:

- желание наставника участвовать в программе;
- профессиональный опыт;
- развитые компетенции, навыки коммуникации;
- ресурс времени; - положительный жизненный, профессиональный опыт;
- соответствие запросам наставляемых;
- активная гражданская позиция, мотивация.

Этап 3 - Формирование базы данных наставляемых:

Задача: информирование родителей/опекунов, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Этап 4 - Формирование наставнических пар или групп.

Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Утверждение реестра наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

- оформление нормативно-правовых документов;
- определение приоритетных целей, задач развития наставляемого и общих задач пары/группы;
- предоставление наставникам методических и психологических рекомендаций, дополнительных материалов.

Этап 5 - Организация и осуществление работы наставнических пар /групп, взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций участников программы наставничества.

- Проведение обучающих, экспертно-консультационных и иных мероприятий для наставников;
- Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых в соответствии с планом Программы наставничества. Реализация индивидуальных программ развития наставляемых.
- Организация текущего контроля достижений и планируемых результатов программы наставничества. Реализация проектной деятельности.

Этап 6 - Завершение наставничества.

- мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся);
- рефлексия, оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики);
- подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом;
- поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Ожидаемые результаты

Прогнозируемые результаты практики наставничества «Педагог-педагог»:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии,;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества в учреждении, обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Прогнозируемые результаты практики наставничества «Ученик-ученик»:

- мотивация к освоению ДООП и саморазвитие обучающихся;
- улучшение образовательных результатов наставляемого, профессиональное и личностное самоопределение, коррекция образовательной траектории;

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможно участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, походная и соревновательная деятельность, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в пространство дополнительного образования.

6.2. Показатели эффективности внедрения программы наставничества

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности соотнесены с ее общими задачами:

- сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;

- компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

6.3. Организация контроля и оценки

Вопрос о реализации программы наставничества ежегодно рассматривается на методических советах.

Контроль реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с планом по реализации мероприятий программы наставничества БУ ДО «ОДЮЦТиК».

7. ПЛАН ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА БУ ДО «ОДЮЦТиК»

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации
Нормативно - организационное обеспечение реализации программы наставничества			
1.	Подготовка и утверждение документов, регламентирующих реализацию программы наставничества	Директор, заместитель директора	сентябрь-декабрь 2020 г.
2.	Утверждение состава рабочей группы по внедрению программы наставничества	Директор	декабрь 2020 г.
3.	Издание приказа по реализации программы наставничества	Директор	декабрь 2020 г.
4.	Итоговый мониторинг реализации Целевой модели наставничества	Заместитель директора	октябрь 2021 г., далее - ежегодно
Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1.	Разработка методической продукции, необходимой для реализации наставничества	Заместитель директора, методисты	январь-февраль 2021 г.
2.	Информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества	Заместитель директора	январь-февраль 2021 г., далее – каждый август ежегодно
3.	Издание приказа о назначении педагогов-наставников	Директор	январь-февраль 2021 г., далее – каждый сентябрь ежегодно
4.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	ПДО	январь-февраль 2021 г., далее – каждый сентябрь ежегодно
Формирование базы наставников и наставляемых			
1.	Проведение анкетирования обучающихся	Методисты, ПДО	сентябрь

	и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества		
2.	Обработка и анализ полученных в ходе анкетирования данных	Заместитель директора, методисты	сентябрь
3.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Заместитель директора, ПДО	сентябрь
4.	Создание базы наставников и наставляемых (заполнение данных в таблицах)	Заместитель директора, ПДО	сентябрь
Формирование наставнических пар/групп			
1.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Заместитель директора	сентябрь-октябрь
2.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого, обработка и анализ полученных данных	Методисты, ПДО	сентябрь-октябрь
3.	Распределение и закрепление наставнических пар/групп	Заместитель директора, ПДО	сентябрь-октябрь
4.	Проведение собеседования с наставниками и наставляемыми, обучение наставников	Заместитель директора	сентябрь-октябрь
5.	Составление наставниками плана работы по реализации программы наставничества	Заместитель директора, ПДО	сентябрь-октябрь
Организация хода реализации программы наставничества			
1.	Регулярные встречи наставника и наставляемого в соответствии с планом работы	Заместитель директора, ПДО	по запросу/в течение года
2.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Заместитель директора, ПДО	2 раза в год
3.	Встречи с куратором программы	Заместитель директора	2 раза в год
4.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Заместитель директора, ПДО	июнь
Завершение программы наставничества			
1.	Организация итоговой встречи, проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение (по возможности) возникших проблем	Заместитель директора, ПДО	июнь
2.	Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Заместитель директора, ПДО, методисты	июнь
3.	Проведение и анализ мониторинга качества реализации программы наставничества (в рамках методического совета)	Заместитель директора, методисты	июль-август

ПРИЛОЖЕНИЕ

Форма реестра наставников

№ п/п	ФИО	Дата рождения	Место работы/учебы; должность/класс	Контактный телефон	Основные компетенции и интересы наставника	Форма наставничест ва	Тип наставничеств а

Форма реестра наставляемых

№ п/п	ФИО	Дата рождения	Место работы/учебы; должность/класс	Контактный телефон	ФИО наставника	Форма наставничества	Тип наставничества