

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества города Аткарска Саратовской области»

**Принята**  
Педагогический совет  
Протокол № 1  
от 29.08.2022г.



**Утверждена**  
Директор МАУ ДО ЦДТ  
/Баранова М.В./  
приказ № от 16.09.2022г.

**Программа МАУ ДО ЦДТ  
«Наставничество»**

г. Аткарск  
2022 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Настоящая программа наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Аткарска Саратовской области» осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, разработана в целях реализации и достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа создана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и на основе методических рекомендаций по реализации программ наставничества обучающихся, утвержденного письмом Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Создание программы наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Аткарска Саратовской области» на 2022-2023 учебный год, позволит решить задачи:

- для педагогов дополнительного образования: адаптации на рабочем месте, удовлетворение потребностей в профессиональном развитии и становлении;
- для обучающихся: помощь в раскрытии и оценке личностного и профессионального потенциала; помощь в приобретении опыта и знакомство со повседневными задачами внутри профессии.

**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 обстоятельстве и 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 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.

**Куратор программы наставничества** -

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.

**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.

**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.).

### **Нормативные правовые акты**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся»
- Положение о наставничестве в МАУ ДО ЦДТ г. Аткарска
- Устав МАУ ДО ЦДТ г. Аткарска

### **Цель и задачи программы**

**Цель программы:** Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МАУ ДО ЦДТ и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

#### **Задачи:**

- обеспечить успешное закрепление на месте работы, в должности педагога молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

- обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями и временную помощь в адаптации к новым условиям.

- обеспечить успешное формирование обучающихся сознательного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

-

обеспечить раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров через реализацию индивидуальных маршрутов.

### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования.
- 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.
- Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов Центра, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

### **Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАУ ДО ЦДТ**

Целевая модель наставничества имеет три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию

всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором ЦДТ, куратором, педагогами, иными лицами центра, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых: из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни объединения, центра, отстраненных от коллектива из числа педагогов:

- молодых специалистов;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и

создании продуктивной педагогической атмосферы;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### **Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАУ ДО ЦДТ**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Обучающийся-обучающийся	<ul style="list-style-type: none"><li>— «успевающий–неуспевающий»- классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li><li>— «лидер–пассивный»- психоэмоциональная поддержка адаптации в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li><li>— «равный–равному»- обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;</li><li>— взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li></ul>

<p>Педагог - педагог</p>	<p>— «опытный педагог – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>— «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык обучающимся», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>— «педагог-новатор – консервативный педагог» – более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>— «опытный педагог – неопытный педагог» – опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной проблеме (поиск пособий, составление программ тематических планов и т. д.).</p>
<p>Студент-обучающийся</p>	<p>— «успевающий – неуспевающий» – классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</p> <p>— «лидер – равнодушный» – психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</p> <p>— «равный – другому» – обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;</p> <p>— взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</p> <p>— «куратор – автор проекта» – совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</p>

#### 4. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАУ ДО ЦДТ

##### Этапы реализации целевой модели наставничества МАУ ДО ЦДТ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта Реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся центра, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа в себя включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных Помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного</li> </ul> </li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем

	педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; -выпускников, заинтересованных в поддержке ЦДТ;	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление потенциальных наставников для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> <li>3. Заполнение анкеты потенциальными наставниками.</li> <li>4. Собеседование с наставниками.</li> </ol>	Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу наставников и наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в базе куратора программы.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-встречу-знакомство,</li> <li>-пробную рабочую встречу,</li> <li>-встречу-планирование,</li> <li>-комплекс последовательных встреч,</li> <li>-итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.	Собраны лучшие наставнические практики.



наставничества	2. Подведение итогов программы центра. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Поощрение наставников.
----------------	---	------------------------

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

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:  
1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;  
2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации 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 хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программ наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям 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 будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих факторов наставника можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ЦДТ, 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.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ЦДТ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение в ЦДТ конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами ЦДТ "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Пронумеровано, пронитуровано и  
скреплено печатью 10  
Директор МАУ ДЮ ЦУТ.  
М.В. Баранова.

