

**Муниципальное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Центр детского творчества»**

**Программа
наставничества обучающихся и педагогов
в рамках целевой модели наставничества
в МОУ ДО «Центр детского творчества» на 2022-2024 годы**

Надым, 2022

Содержание

Паспорт Программы наставничества		3
1	Пояснительная записка	6
1.1.	Цель Программы	6
1.2.	Задачи	6
1.3.	Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	7
2	Кадровое обеспечение	8
3	Этапы реализации Программы наставничества	8
4	Формы наставничества	11
4.1	«Ученик - ученик»	11
4.2	«Учитель - ученик»	12
4.3	«Работодатель - ученик»	14
4.4	«Учитель - учитель»	15
5	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества	17
6	Приложение (дорожная карта, диагностические и методические материалы)	20

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование Программы	Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся и педагогов в МОУ ДО «Центр детского творчества» на 2022-2024 годы
2	Основания для разработки Программы	Документы Федерального уровня: • Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения России от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № 657); • Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»; • Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р); • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Документы регионального уровня: • Приказ департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 07.10.2020 года № 660 «О реализации целевой модели наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе для обучающихся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» Документы районного уровня: • Приказ Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район от 06.10.2020 № 816 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества для обучающихся общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей в системе образования Надымского района» Документы уровня образовательного учреждения:

		Устав и локальные нормативные акты МОУ ДО «Центр детского творчества»
3	Ответственный исполнитель	Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества»
4	Участники Программы	• Учащиеся • Педагоги-наставники • Молодые специалисты/новые специалисты • Социальные партнеры
5	Цель Программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 12 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МОУ ДО «Центр детского творчества».
6	Задачи Программы	• раскрытие потенциала каждого наставляемого; • повышение мотивации к обучению и улучшение программных результатов учащегося, в том числе через участие в профессиональных конкурсах и соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности, профориентационных мероприятиях; • создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); • развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.); • формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в конкурсах; • создание условий для осознанного выбора профессии учащимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры; • адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; • плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
7	Ожидаемые результаты	• измеримое улучшение показателей результативности Центра в интеллектуальной, творческой и спортивной сферах; • рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся;

		• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; • рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого и интеллектуального развития, карьерных и иных возможностях; • увеличение доли учащихся, принимающих участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня; • включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья; • улучшение психологического климата в МОУ ДО «Центр детского творчества» как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; • плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
8	Период реализации	2022-2024

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

В соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения России от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № 657), 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» в МОУ ДО «Центр детского творчества» возникла необходимость разработки Программы наставничества.

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся в возрасте от 12 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МОУ ДО «Центр детского творчества».

Задачи программы:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к обучению и улучшение программных результатов учащегося, в том числе через участие в профессиональных конкурсах и соревнованиях, проектной и исследовательской деятельности, профориентационных мероприятиях;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в конкурсах;

- создание условий для осознанного выбора профессии учащимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в МОУ ДО «Центр детского творчества»

- измеримое улучшение показателей результативности Центра в интеллектуальной, творческой и спортивной сферах;
- рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого и интеллектуального развития, карьерных и иных возможностях;
- увеличение доли учащихся, принимающих участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- улучшение психологического климата в МОУ ДО «Центр детского творчества» как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом 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, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности Центра предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

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.

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.

Куратор - сотрудник Центра, который отвечает за организацию программы наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации Программы наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками могут быть учащиеся и педагоги Центра, а также сотрудники организаций-партнеров, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы наставничества.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой учащийся и педагог на условиях свободного вхождения в Программу наставничества.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	- Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. - Выбор аудитории для поиска наставников. - Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации Программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых	- Выявление конкретных проблем учащихся, молодых педагогов, а также вновь прибывших педагогов Центра, которые можно решить с помощью наставничества. - Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов
3. Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа: - учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: - сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать в реализации данной Программы наставничества: - база наставников из числа активных учащихся; - база наставников из числа педагогов; - база наставников из числа организаций-партнеров.

	(возможно пересечение с выпускниками).	
4. Отбор и обучение наставников	- Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для данной программы. - Подготовка наставников к работе с наставляемыми.	Анкета наставника. Программа обучения наставников (наставнические сессии, тренинги, семинары, КПК, вебинары и т.д.).
5. Формирование наставнических пар или групп	- Проведение общей встречи с участием отобранных наставников и наставляемых. - Определение и фиксация сложившихся пар в специальной базе куратора Программы	Сформированная база наставнических пар или групп
6. Организация хода Программы наставничества	- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. - Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы Центра. 3. Публичное подведение итогов Программы наставничества	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОУ ДО «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

Для успешной реализации Программы наставничества предусматривается выделение 4 возможных форм наставничества:

- «ученик – ученик»
- «учитель - ученик»
- «работодатель – ученик»
- «учитель - учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем.

4.1. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК»

Целью данной формы наставничества является разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Центра;
- повышение мотивации и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и объединения;
- качество посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно разработанных и реализованных проектов.

Портрет участников

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
- Активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, - победитель олимпиад, конкурсов и соревнований различного уровня, - лидер группы, принимающий активное участие в жизни Центра (конкурсы, театральные постановки, акции и т.д.).	Социально или ценностно дезориентированный учащийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий низкую мотивацию или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни учебного объединения и Центра, отстраненный от коллектива.	Учащийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «ученик - ученик»

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

- взаимодействие «**успевающий – неуспевающий**», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных (программных) результатов;
- взаимодействие «**лидер – пассивный**», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «**равный – равному**» обеспечивает обмен навыками для достижения целей (совместная работа над проектом, участие в акции, волонтерство и т.п.).

4.2. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК»

Целью данной формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у учащихся, повышение мотивации к обучению и развитию, создание условий для осознанного выбора оптимальной

образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи:

- оказание помощи учащемуся в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и учебно-воспитательные процессы Центра;
- мотивация учащихся к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Портрет участников

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. В качестве наставника могут выступать педагоги: руководитель учебного объединения, методист, социальный педагог, педагог-психолог.	- Учащийся, демонстрирующий низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, имеющий проблемы с поведением, трудности с адаптацией в ученическом коллективе. - Социально или ценностно дезориентированный учащийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни учебной группы и Центра.	- Учащийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, конкурсов и соревнований различного уровня, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках учебной деятельности, либо испытывающему трудности коммуникации. - Учащийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

Возможные варианты программы наставничества «учитель - ученик»

- взаимодействие «учитель–неуспевающий ученик» - педагогическая и психологическая поддержка учащегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной

траектории, преодоление дезориентации учащегося в учебно-воспитательном процессе, адаптации его в ученическом коллективе.

- взаимодействие «**учитель—пассивный ученик**» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.

- взаимодействие «**учитель—одаренный ученик**» - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.

- взаимодействие «**учитель—ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид**» - создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и развитию, улучшение образовательных результатов учащегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в ученическом коллективе.

4.3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК»

Целью данной формы наставничества является получение учащимся старшего школьного возраста актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личностного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- развитие у учащихся интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для выбора профессиональной траектории развития;
- рост успешно разработанных и реализованных проектов совместно с представителями организаций-партнеров.

Портрет участников

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
- Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Способен и готов делиться опытом, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к учащемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.	- Плохо мотивированный учащийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учебного объединения и Центра в целом.	- Социально активный учащийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором будущей профессии, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Возможные варианты программы наставничества «работодатель - ученик»

- взаимодействие «**активный профессионал – равнодушный потребитель**», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора образовательной траектории;
- взаимодействие «**успешный профессионал – учащийся, выбирающий профессию**» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет учащемуся (группе учащихся) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «**работодатель – будущий сотрудник**» – профессиональная поддержка в формате социальных практик, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте.

4.4. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

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

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- формирование потребности молодого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативной учебно-воспитательной деятельности;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых и вновь пришедших специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь Центра;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- повышение методической активности молодых педагогов (разработка статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Портрет участников

Наставник	Наставляемый
Кто может быть	
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов,	- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, взаимодействием с

ведущий семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников: - Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. - Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.	учащимися, 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. - Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.
--	---

Возможные варианты программы наставничества «педагог - педагог»

- *традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени;
- *наставничество в группе* – один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);
- *реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательного процесса в системе дополнительного образования;
- *виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;
- *краткосрочное (целеполагающее) наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;
- *ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;
- *скоростное наставничество (флеш-наставничество)* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация систематического мониторинга Программы 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 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 Центра и сотрудничающих с ним организаций-партнеров.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программы, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программе, 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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности учащихся в учебно-воспитательную деятельность;
- качество изменений в освоении учащимися общеразвивающих программ;
- динамику результатов обучения с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
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;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.