

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ГОЛЫШМАНОВСКИЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР»**

Тюменская обл., р.п. Голышманово ул. Садовая, 102. Тел. Факс 8(34546)25033
эл. почта golcdt@yandex.ru

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол
№ 3 от 26.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО «Голышмановский МЦ»
Т.А. Селезнева
Приказ № 3 от 26.08.2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Голышмановский молодежный центр»**

рп. Голышманово, 2022 г.

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
2.	Нормативная основа реализации программы наставничества	5
3.	Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества	5
4.	Ожидаемые результаты программы	6
5.	Содержание и механизм реализации программы	7
6.	Мониторинг программы наставничества	11
7.	Результаты программы	13
8.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	13
9.	Список использованной литературы	14
10.	Приложения	15

1. Пояснительная записка.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащение общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.

1.1. Актуальность программы. Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе

«О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на реализацию регионального проекта "Успех каждого ребенка", поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

Программа наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Голышмановский молодежный центр», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Программа), разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов, и какая глубина их проработки нужна).

1.2. Цели, задачи и функции программы наставничества

Цель внедрения программы 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 обучающихся и педагогических работников МАУ ДО «Голышмановский МЦ»

Создание системы наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Голышмановский молодежный центр», позволит решить задачу адаптации педагогических работников, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

Задачи программы.

1. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
3. Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
4. Преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
5. 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.);

6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

7. Программа наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

8. Проблемы молодого специалиста в новом коллективе: плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

9. проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Целевая группа реализации программы наставничества: педагоги, молодые специалисты, учащиеся.

2. Нормативная основа реализации программы наставничества

- Конвенция о правах ребенка, принята Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 года;
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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;
- Устав МАУ ДО «Гольшмановский молодежный центр»;
- Программа воспитательной работы МАУ ДО «Гольшмановский молодежный центр»;
- Положение о системе наставничества в МАУ ДО «Гольшмановский молодежный центр»;
- Положение о наставниках в МАУ ДО «Гольшмановский молодежный центр».

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

3.1. Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.2. *Кадровые условия и ресурсы системы наставничества* включают:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.3. *Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества* включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных центров непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических

ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3.4. *Материально-технические условия и ресурсы* включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
- другие материально-технические ресурсы.

3.5. *Финансово-экономические условия* включают в себя *мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества*.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

3.6. *Психолого-педагогические условия* включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

4. Ожидаемые результаты программы

4.1.1. В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
10. Улучшение психологического климата в Центре внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.
12. Увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

4.2. Организация контроля и оценки.

В качестве текущего контроля 1 раз в 2 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на совещании при директоре, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом педагогическом совете.

4.3. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников.
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

5. Содержание и механизм реализации программы

5.1. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников 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 с учетом задач программы.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

5.2. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, в Центре реализуются следующие модели наставничества: «Педагог- педагог», «педагог – учащийся».

Модель наставничества «Педагог – Педагог»

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

Целью такой модели 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 модели:

- 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 модели:

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- 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 данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

Модель наставничества «Педагог – Обучающийся»

Данная модель предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

Задачи модели:

- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Результаты реализации модели:

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- повышение уровня образовательных результатов;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;
- профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

5.3 Типы наставничества

Сопровождение в модели «Педагог – Обучающийся» осуществляется, в зависимости от типа наставничества в МАУ ДО «Гольшмановский МЦ»:

- 1) наставничество для детей, находящихся в социально опасном положении;
- 2) наставничество для одаренных детей;
- 3) наставничество в волонтерских проектах;
- 4) наставничество в профориентационной работе;
- 5) наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Наставничество для детей, находящихся в социально опасном положении

Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, – лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья, либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия.

Антиобщественные действия – действия несовершеннолетнего, выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц.

Наставничество для данной категории детей осуществляется в формате индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, находящимся в социально опасном положении, посредством закрепления за ним наставника из числа педагогов дополнительного образования МАУ ДО «Гольшмановский МЦ», с целью оказания положительного воспитательного воздействия.

Целью наставничества является создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

Наставничество для одаренных детей

Одаренность – это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми. Одаренный ребенок – это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.

Наставник одарённого ребёнка – это специалист по индивидуализации в образовании,

посредник между обучающимся и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребёнку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать. Наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста – помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный интересный процесс.

Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка – это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности.

Наставники детей: выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают их к поиску уникальных решений, вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи. Наставник анализирует жизнь ребенка, его учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь ему самому найти ответы на эти вопросы. Важным моментом является «постконкурсная поддержка и сопровождение» одарённых детей.

Наставничество в волонтерских проектах

Один из способов раскрытия потенциала подростка – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

Волонтерство – это лучший инструмент социального, экономического и духовного роста общества.

Добровольчество (волонтерство) в МАУ ДО «Гольшмановский МЦ» является деятельностью в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях решения социальных задач в таких сферах, как образование, культура, социальная поддержка, физическая культура и спорт, охрана окружающей среды.

Содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики. Волонтерская деятельность требует от каждого участника определенной подготовки, которая приобретается в процессе обучения и развития. Обязательно каждый волонтер готовится к мероприятиям через систему обучения и развития. Наставничество в этой форме предполагает формирование активного пула подготовленных волонтеров, участвующих в социальных мероприятиях и акциях, ориентированных на достижение результатов.

Наставничество в профориентационной работе

Введение в практику такой формы наставничества поможет подростку сделать правильные шаги в выборе профессии, научит брать ответственность за свою жизнь, разовьет мотивацию и инициативу. Эффективность профориентационных практик существенно возрастает, если они осуществляются в контексте взаимоотношений со «значимым взрослым». Только «значимый взрослый» на деле становится посредником в выборе профессии и последующем её освоении. К данному виду наставничества могут быть привлечены: общественные деятели, сотрудники промышленных предприятий, коммерческих организаций, имеющие личную профессиональную успешность. Ребенку важно иметь пример личности, на который бы он мог опираться и который бы вдохновлял его.

Система наставничества в этом контексте имеет большую ценность, помогая ребенку перенимать реальный опыт в той или иной профессиональной сфере.

Наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Системная помощь детям с ОВЗ, в том числе детям-инвалидам, со стороны специально обученных, значимых для них взрослых путем формирования пар «Педагог – обучающийся» направлена на стабилизацию эмоционально психологического состояния ребенка, его адаптацию и реализацию личностного потенциала. Способствует социокультурной реабилитации и интеграции

детей в общество. Задача данного типа наставничества – восстановление социального статуса ребёнка-инвалида и включение его в систему общественных отношений.

Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход к участникам и предоставление им различных возможностей с учетом их особенностей. Процесс позитивной интеграции детей – это сопровождение детей с инвалидностью в мир общения и знаний, где они познают, учатся и, как результат, развиваются и социализируются.

Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

5.3. Методы и формы работы педагога-наставника:

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.
3. Метод наблюдения и самонаблюдения- словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.
4. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.
5. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе и ином мероприятии.
6. Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.
7. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок
8. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого;
9. Подготовка к участию в конкурсах и т. д.

6. Мониторинг 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 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) мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. 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 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.

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;
- 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.

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.

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. 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:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- 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 и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Центре.

7. Результаты программы

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано: улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

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.

Региональный мониторинг проводится 1 раз в год (октябрь — ноябрь) путем сбора данных по указанным показателям от образовательных организаций.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне МАУ ДО «Голышмановский МЦ»; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

9. Список использованной литературы

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г. Челябинск, 2021
2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.
3. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017.
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г. Челябинск, ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021.

Электронные ресурсы:

https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php>

http://ddtvm.ru/?page_id=15021

<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>

[livelib.ru: https://www.livelib.ru/book/1000183576-kouchnastavnichestvo-kakinstrument-razvitiya-biznesa-ekaterina-gorshkova](https://www.livelib.ru/book/1000183576-kouchnastavnichestvo-kakinstrument-razvitiya-biznesa-ekaterina-gorshkova)

<https://director.rosuchebnik.ru/>

<http://irost45.ru/>

<http://k-obr.spb.ru/>

<http://vcht.center/>

<http://www.cross-kpk.ru/>

<http://viro.edu.ru/>

<http://human.snauka.ru/>

<https://studopedia.ru/>

<https://nsportal.ru/>

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Голышмановский молодежный центр»**

ПРИКАЗ

от «09» 09 20 22 г.

№ 90/2-0

Об утверждении Дорожной карты

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Голышмановский молодежный центр».
2. Контроль за исполнением приказа возложить на Синельникову Е.В., специалиста по работе с молодежью.

Директор



Т.А. Селезнева

по реализации Положения о системе наставничества в МАУ ДО «Голышмановский МЦ»

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов в МАУ ДО «Голышмановский МЦ»: Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества». Приказ(ы) о закреплении наставников за несовершеннолетними, находящимися в социально-опасном положении. Составление индивидуального плана работы с наставляемыми.	Август-сентябрь 2022	Директор Селезнева Т.А. Педагоги наставники
2.	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о наставляемых.	Ежегодно сентябрь, октябрь (дополнительно по запросу)	Педагоги наставники
3.	Обучение	Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников	Ежегодно сентябрь (дополнительно по запросу). В течение учебного года.	Специалист по работе с молодежью Синельникова Е.В. Педагоги наставники
4.	Организация и осуществление работы наставников	Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых (по запросу)	По запросу	Специалист по работе с молодежью Синельникова Е.В. Педагоги наставники

5.	Отчетная деятельность	Работа с дневником наставника. Предоставление отчета о работе наставника. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. Участие в областном конкурсе лучших наставников.	Ежемесячно. В течение года.	Специалист по работе с молодежью Синельникова Е.В. Педагоги наставники
6.	Информационная поддержка наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	В течение учебного года.	Специалист по работе с молодежью Синельникова Е.В.

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Голышмановский молодежный центр»**

ПРИКАЗ

от « 09 » 09 20 22 г.

№ 90/1/1-0

Об утверждении положения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставниках несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении.
2. Контроль за исполнением приказа возложить на Синельникову Е.В., специалиста по работе с молодежью.

Директор



Т.А. Селезнева

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «Голышмановский
МЦ»

Т.А. Селезнева

« 09 » 09 2022 г.

Принят от 09.09.2022 № 20/Н-0



Положение о наставниках несовершеннолетних, находящихся в социально – опасном положении

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24.06.1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», Положением о комиссиях по делам несовершеннолетних, утвержденном Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 03.06.1967 г., Законом Тюменской области от 06.10.2000 г. № 205 «О системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и защиты их прав в Тюменской области», постановлением Губернатора Тюменской области от 07.02.2002 № 32 «О дополнительных мерах по профилактике безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних в Тюменской области», Положением о порядке формирования областного межведомственного банка данных семей и несовершеннолетних, утвержденное заместителем Губернатора Тюменской области, председателем КДН и ЗП при Губернаторе ТО 03.04.2009 г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок назначения и организации деятельности наставников несовершеннолетних, находящихся в социально – опасном положении.

Цель наставничества - повышение эффективности профилактической работы с несовершеннолетними находящимися в социально – опасном положении.

1.3. Наставниками могут быть педагоги дополнительного образования, принимающие активное участие в общественной жизни, имеющие необходимую общеобразовательную подготовку, опыт работы с детьми, при условии их согласия принять на себя обязанности наставника.

1.4. Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении - это несовершеннолетний, внесенный в областной межведомственный банк данных семей и несовершеннолетних.

2. Цель работы и задачи наставника

2.1. Цель работы наставника состоит в содействии процессу реабилитации, социализации и адаптации детей и подростков, находящихся в социально – опасном положении.

2.2 Задачи наставника:

- 2.2.1. Собрать информацию о несовершеннолетнем и его семье с целью выявления причин асоциального поведения несовершеннолетнего и/или причин социального неблагополучия семьи, проблем несовершеннолетнего и семьи.
- 2.2.2. Установить личный контакт с несовершеннолетним и его родителями.
- 2.2.3. Обеспечить индивидуальный характер профилактических мероприятий в отношении несовершеннолетнего.
- 2.2.4. Привлекать представителей различных социальных институтов для решения проблем ребенка.

3. Порядок назначения и организация деятельности наставника

- 3.1. Основаниями для назначения наставника является внесение несовершеннолетнего в областной межведомственный банк данных семей и несовершеннолетних.
- 3.2. Наставник назначается приказом руководителя МАУ ДО «Голышмановского МЦ».
- 3.3. Наставник организует свою деятельность согласно плану индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, утвержденным директором учреждения.
- 3.4. Руководитель учреждения сообщает в КДН и ЗП сведения о кандидатурах наставников.

4. Принципы деятельности наставника

- 4.1. Принцип добровольности, предполагающий обязательное согласие несовершеннолетнего и лиц из числа его близких на участие в мероприятиях, проводимых в рамках индивидуальной профилактической работы.
- 4.2. Принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство наставника не разглашать полученные в ходе работы сведения. Исключение составляет информация о возможной опасности жизни и нанесения ущерба любому лицу.
- 4.3. Принцип временной ограниченности, предполагающий, что на решение каждой проблемы отводится определенный срок. В случае не достижения прогресса по решению проблемы к указанному сроку, пересматриваются подходы к организации индивидуальной профилактической работы и мероприятия.
- 4.4. Наставническая деятельность основывается на принципах законности, демократизма, гуманного обращения с несовершеннолетними, поддержки семьи и взаимодействия с ней, индивидуального подхода к несовершеннолетнему.

5. Права, обязанности, ответственность наставника

- 5.1. Наставник несовершеннолетнего, находящегося в социально – опасном положении имеет право:

- посещать несовершеннолетнего по месту жительства, учебы или работы, проводить с несовершеннолетним, членами его семьи беседы профилактического характера;
- обращать внимание родителей на ненадлежащее выполнение ими родительских обязанностей, разъяснять ответственность за воспитание и поведение несовершеннолетнего;
- вносить предложения в администрации по месту учебы, работы или жительства несовершеннолетнего по созданию наиболее благоприятных условий для его учебы или работы;
- ходатайствовать перед органами или учреждениями системы профилактики об оказании необходимой помощи несовершеннолетнему, его семье;
- запрашивать информацию необходимую для осуществления его деятельности в органах и учреждениях системы профилактики;
- принимать участие в заседаниях комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, оперативного штаба, на которых рассматриваются вопросы, касающиеся несовершеннолетнего;
- ходатайствовать об изменении мероприятий плана ИПР;
- ходатайствовать перед комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав о снятии несовершеннолетнего с учета.

5.2. Наставник несовершеннолетнего обязан:

- оказывать родителям или лицам, их заменяющим, помощь в воспитании несовершеннолетнего;
- наблюдать за посещением несовершеннолетним учебных занятий, его успеваемостью, поведением в школе, семье, в общественных местах; вовлекать в работу внешкольных учреждений и кружков; принимать меры к созданию надлежащих условий для правильной организации учебы, труда и досуга несовершеннолетнего;
- содействовать организации отдыха, оздоровления занятости несовершеннолетнего в летнее время и в период каникул;
- при необходимости оказывать содействие в привлечении несовершеннолетнего к общественно полезному труду, в устройстве его в учебное заведение, в спортивные секции, кружки, трудоустройстве;
- привлекать специалистов системы профилактики к решению проблем несовершеннолетнего, оказанию ему необходимой помощи;
- в случае отсутствия положительных результатов в работе с несовершеннолетним информировать об этом директора учреждения;
- вести дневник наставника для работы с несовершеннолетними, находящимися в социально – опасном положении;
- ежемесячно предоставлять отчет о результатах работы согласно форме, прилагаемой к настоящему Положению.

5.3. Наставник несет ответственность за нарушение прав и законных интересов несовершеннолетнего.

6. Оценка деятельности наставника

6.1. Показателями оценки эффективности работы наставника являются:

- адекватность (соответствие проблеме) профилактических мер и качество их реализации;
- положительная динамика успеваемости и посещаемости учащегося несовершеннолетнего;
- стабильная занятость несовершеннолетнего досуговой деятельностью;
- отсутствие правонарушений и преступлений, конфликтных ситуаций, нарушений общественного порядка несовершеннолетним и/или изменение образа жизни семьи;
- участие несовершеннолетнего в общественно-полезных делах;
- организация отдыха, оздоровления и занятости несовершеннолетнего в летнее время;
- установление несовершеннолетним новых социально-полезных контактов;
- объем реализации мероприятий плана индивидуальной профилактической работы.

7. Стимулирование работы наставника

7.1. За успешное и качественное исполнение наставником своих обязанностей в целях стимулирования работы наставника могут использоваться следующие меры:

- в случае положительных результатов индивидуальной профилактической работы в отношении несовершеннолетнего и его семьи директором учреждения может устанавливаться стимулирующая оплата или премирование специалиста, выполняющего обязанности наставника;
- награждение почетной грамотой главы округа;
- награждение почетной грамотой органа управления учреждением системы профилактики;
- объявление благодарности в приказе руководителя органа или учреждения системы профилактики;
- награждение ценным подарком в рамках конкурса наставников.

8. Координация и контроль деятельности наставников

8.1. Координацию, контроль, анализ деятельности наставников осуществляет директор МАУ ДО «Голышмановский МЦ», куратор проекта «Наставник», комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав. В связи с этим анализируются отчеты наставников о работе с несовершеннолетними, находящимися в социально – опасном положении, организуются и проводятся совместно с заинтересованными ведомствами мероприятия по повышению социально – психолого – педагогической и правовой компетентности наставников, их мотивации на осуществление наставничества, рассматривает на совещаниях вопросы, касающиеся работы наставников.

8.2. Наставник ежемесячно направляет отчет о работе с несовершеннолетним согласно прилагаемой форме.

9. Прекращение деятельности наставника

8.1. Деятельность наставника может быть прекращена в случаях:

- выведение несовершеннолетнего из областного межведомственного банка данных семей и несовершеннолетних;
- освоение программы дополнительного образования;
- достижения несовершеннолетним 18-летнего возраста;
- решение руководства о замене наставника по каким-либо причинам.

Отчёт наставника
о профилактической работе с несовершеннолетним
за _____ 2022 г.

Ф.И.О.наставника _____

Ф.И.О. несовершеннолетнего _____

Дата	Мероприятия	Итоги работы	Примечание

Дата _____

Подпись _____

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Голышмановский молодежный центр»**

ПРИКАЗ

от « 26 » 08 20 22 г.

№ 87/1-0

Об утверждении положения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «Голышмановский МЦ».
2. Контроль за исполнением приказа возложить на Синельникову Е.В., специалиста по работе с молодежью.

Директор



Т.А. Селезнева

Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «Голышмановский МЦ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве для педагогических работников (далее по тексту – Положение) МАУ ДО «Голышмановский МЦ» (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), «Мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования» распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества среди педагогических работников в Учреждении.

1.3. Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействию профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

1.4. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

1.5. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

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.

Куратор – сотрудник Учреждения, в том числе из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон затруднений наставляемого.

1.6. К работе по наставничеству могут привлекаться также ветераны Учреждения. Наставником при необходимости может быть молодой специалист/педагог.

1.7. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.8. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип *научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;
- 3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной, муниципальной, нормативно-правовой базе;
- 4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.9. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель Учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Учреждении и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества.

Формы наставничества.

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Учреждении способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в Учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно- коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Учреждения, региональных, муниципальных систем научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества в Учреждении, между образовательными организациями;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Учреждении, знакомить с традициями и укладом жизни Учреждения, а также способствовать в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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 и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или 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.

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 учебно-воспитательного процесса.

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 – 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»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель Учреждения - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель Учреждения – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем Учреждения посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его согласия приказом руководителя Учреждения.

3.3. Руководитель Учреждения:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрением (применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Учреждении;
- издает локальные акты Учреждения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Учреждении;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем Учреждения из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю Учреждения для утверждения списочный состав наставников;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта Учреждения/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем Учреждения мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому, других педагогических работников Учреждения с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, Тюменской области и локальными нормативными правовыми актами Учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами, специалистами Учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
 - обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
 - вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников Учреждения;
 - обращаться к куратору и руководителю Учреждения с ходатайством о замене наставника;
- ### **5.2. Обязанности наставляемого:**

- изучать нормативно-правовые документы федерального, регионального муниципального уровней и локальные нормативные правовые акты Учреждения, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего распорядка Учреждения;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя Учреждения.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Учреждения создается специальный раздел «Наставничество».

На сайте размещаются лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в Учреждении.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Учреждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Учреждения.

**Индивидуальный план профилактического сопровождения
несовершеннолетнего, состоящего на учете**

в _____,

фио

МАУ ДО «Голышмановский МЦ»
на _____ учебный год

Дата	Мероприятия
Сентябрь	
Октябрь	
Ноябрь	
Декабрь	
Январь	
Февраль	
Март	
Апрель	
Май	

Наставник _____
подпись расшифровка

**План сопровождения
образовательной траектории развития одаренных детей/ обучающихся по профориентационной
траектории развития / обучающихся по включению в волонтерскую деятельность**

фио

МАУ ДО «Голышмановский МЦ»

на _____ учебный год

Дата	Мероприятия
Сентябрь	
Октябрь	
Ноябрь	
Декабрь	
Январь	
Февраль	
Март	
Апрель	
Май	

Наставник _____
подпись расшифровка

ИТОГИ РАБОТЫ

по итогам внедрения Целевой модели наставничества

ф.и.о. наставника _____

за _____ учебный год

Показатели	Типы наставничества, целевые группы сопровождения				
	Профориентация	Волонтерство	Одаренный ребенок	СОП	ОВЗ
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУ ДО «Голышмановский МЦ», охваченных наставнической деятельностью, (человек).					
Количество подготовленных и проведенных мероприятий наставляемыми (перечислить названия, виды деятельности и указать целевую аудиторию)					
Количество посещенных тематических мероприятий (названия)					
Количество организованных встреч (перечислить партнеров, указать виды деятельности)					
Участие в конкурсных мероприятиях (название, количество участников и результат)					
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУ ДО «Голышмановский МЦ», с приобретенными компетенциями (по видам)					

Наставник _____
подпись
расшифровка

**Итоги работы МАУДО «ЦТДТ» по внедрению модели внедрения
Целевой модели наставничества, в отношении несовершеннолетних за _____учебный год**

Показатели	Типы наставничества				
	Профориен тация	Волонтерст во	Одаренный ребенок	СОП	ОВЗ
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦТДТ», охваченных наставнической деятельностью, (человек).					
Количество подготовленных и проведенных мероприятий наставляемыми					
Количество посещенных тематических мероприятий					
Количество организованных встреч					
Количество участников/призеров конкурсных мероприятий по уровням					
Численность детей и подростков (человек) в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦТДТ», с приобретенными компетенциями (по видам)					
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (балл).					
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (балл).					

Заместитель директора/_____

подпись

расшифровка

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!