

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
ВОЛЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

Принято на заседании  
педагогического совета МБУДО ДДТ  
Протокол №1 от 26.08.24г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО ДДТ  
\_\_\_\_\_ Журавлева О.Г.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

пгт. Приволжский, 2024г.

## Содержание

1. Пояснительная записка .....	3
Цели и задачи Программы. ....	3
2. Нормативная основа реализации программы наставничества .....	4
3. Ожидаемые результаты программы .....	5
4. Содержательный раздел .....	6
4.1. Механизм управления программой наставничества .....	6
4.2. Этапы реализации целевой модели наставничества. ....	7
4.3. Основные формы, технологии и методы работы педагога-наставника .....	8
Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог» .....	8
5. Характеристика наставничества «Педагог- педагог» .....	9
6. Форма наставничества «Педагог-учащийся» .....	11
7. Мониторинг программы наставничества .....	13
8. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества.....	14
9. Форма результатов .....	14
10. Механизмы мотивации и поощрения наставников .....	16
Приложение: Планы реализации по форме «Педагог-педагог», «Педагог-учащийся» .....	17

## 1. Пояснительная записка.

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам и учащимся.

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 бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» 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).

Цели, задачи и функции программы наставничества.

Цель программы- обеспечение развития участников внедрения Целевой модели наставничества в МБУДО ДДТ и улучшение личных показателей их эффективности. Создание системы наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

Задачи Программы.

Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.

Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций с целью закрепления их в образовательной организации.

Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов учащегося через участие в конкурсах, проектной деятельности.

Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ)

Оценить результаты программы и ее эффективность. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

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

Срок реализации программы -1 учебный год.

Формы наставничества: «Педагог-педагог», «педагог-учащийся».

## 2. Нормативная основа реализации программы наставничества

[Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#).

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г. «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».

Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование», Устав МБУДО ДДТ; Положение о системе наставничества в МБУДО ДДТ

Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества.

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

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;

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.

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.

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.

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.

### 3. Ожидаемые результаты программы

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

- наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе;
- увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

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.

При внедрении и реализации системы наставничества возможны следующие риски:

отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

низкая мотивация наставников;

недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;

низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы наставничества.

#### 4. Содержательный раздел

##### 4.1. 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.

Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

- молодых специалистов;

- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- учащихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории.
- учащихся с ограниченными возможностями здоровья

#### 4.2. Этапы реализации целевой модели наставничества.

Этапы	Мероприятия	Результат
Анализ ситуации в ОУ и подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы: анализ нормативно-правовой базы, ресурсов, формирование плана действий по реализации политики наставничества Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление запросов и проблем педагогов и учащихся, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. 3.заполнение согласия на обработку персональных данных	1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками

		3.Программа обучения.
<p>Формирование пар (групп).</p> <p>Организация хода наставнической программы.</p> <p>Контроль и коррекция системы наставничества</p>	<p>1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2.Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу, анализ результатов</p>	<p>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. Бланки отчетности</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2.Подведение итогов программы.</p> <p>3.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

#### 4.3. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, осуществляются формы наставничества «Педагог-педагог», «педагог – учащийся».

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

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.



Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.  
 Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.  
 Ускорить процесс профессионального становления педагога.  
 Результат:  
 Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.  
 Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.  
 Улучшение психологического климата в образовательной организации.  
 Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.  
 Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.  
 Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.  
 Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.  
 Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

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

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.                      Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества.                      Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте работы ОУ, традициях коллектива, особенностях преподавания и т.п.</p> <p>Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих</p>
<p>Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.                      Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).</p>		

	программ, новые педагогические технологии и т.п).
--	---

### Вариации программы наставничества «Педагог- педагог»

Формы наставничества	Рольевые модели
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями
«Опытный педагог – педагог, пришедший в новый коллектив»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. (проблемы: «не могу найти общий язык с учащимися или коллегами», «испытываю стресс во время занятий и т.п.»), овладение новыми компетенциями
«Педагог, владеющий компетенциями – педагог, желающий научиться новым компетенциям»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями.
«Опытный педагог (по предмету) – педагог, не имеющий опыта работы по данному предмету»	- опытный педагог оказывает методическую поддержку педагогу, не работавшего до этого по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

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

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.

Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете Центра.

#### 6. Форма наставничества «Педагог-учащийся»

Цель - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи:

Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.

Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров.

Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона у учащихся в ходе образовательного процесса.

Увеличение процента учащихся, успешно осваивавших образовательную программу

Увеличение учащихся, успешно выступающих в разных проектах, активно принимающих участие во внеклассной деятельности.

Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – учащийся»

Наставник	Наставляемый
-----------	--------------

<p>Неравнодушный профессионал с (от 3 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p>	<p>Социально активный ребенок с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.  Учащиеся с актуальной (сформированной и ярко проявляющейся) одаренностью в творческой деятельности: Учащиеся с потенциальной одаренностью, при которой имеются возможности (потенциал) для высоких достижений, но нет условий для их реализации дома;</p>
<p>Возможные варианты программы наставничества</p>	
<p>Формы взаимодействия</p>	<p>Цель</p>
<p>«Активный профессионал – пассивный потребитель»</p>	<p>Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.</p>
<p>«Коллега – молодой коллега»</p>	<p>Совместная работа по развитию творческого, или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику в реализации его проекта, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.</p>
<p>Схема реализации формы наставничества «Педагог-учащийся»</p>	
<p>Этапы реализации</p>	<p>Мероприятия</p>
<p>Представление программ наставничества в форме «Педагогучащийся».</p>	<p>Педагогический совет.</p>
<p>Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов</p>	<p>Анкетирование. Использование базы наставников.</p>
<p>Обучение наставников.</p>	<p>Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.</p>
<p>Проводится отбор учащихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя</p>	<p>Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.</p>

Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору дальнейшего обучения и профессии.	Анализ успеваемости, умений и навыков. Определение образовательной траектории. вовлечение в активную творческую деятельность .
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на итоговом концерте (или подобном мероприятии). Благодарственное письмо ему, родителям.

Методы и формы работы педагога-наставника:

Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.

Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.

Метод наблюдения и самонаблюдения- словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.

Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.

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.

Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.

Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок

Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах и т. д.

## 7. 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:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

## 8. 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:

оценка качества реализуемой программы наставничества;

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.

## 9. Форма 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.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Мониторинг 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.

Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

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.

### 6.3. 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.

## 10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения; 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.

### Список использованной литературы

Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.

Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017.



План реализации мероприятий программы наставничества на 2024/25 учебный год  
«Педагог-педагог»

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	<p>-Представление молодых и новых педагогов коллективу.</p> <p>-Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база (Устав, программы, правила внутреннего распорядка, другие локальные акты, методические рекомендации).</p> <p>-Требования к оформлению учебной документации.</p> <p>Выбор и закрепление наставников.</p> <p>Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, тематическое планирование);</p> <p>Изучение инструктажа по охране труда</p>	По мере поступления на работу	Директор, наставники
2	<p>Организация работы наставников.</p> <p>участие в заседании МО, педсовета - Составление плана работы молодого (вновь пришедшего) специалиста.</p> <p>Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемых</p>	ноябрь	куратор, наставники

3	<p>Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятий.</p> <p>Занятие: работа с учебной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию учебного полугодия; изучение положения о текущем и промежуточном контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: организация и проведение современных форм занятий.</p> <p>Практикум: знакомство с методикой подготовки педагога и учащихся к конкурсам.</p>	декабрь	куратор, наставники
4	<p>Беседа: организация занятий с различными категориями обучающихся.</p> <p>Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учуь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <p>Посещение наставляемого занятий педагога – наставника.</p>	январь	наставники
5	<p>Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к выступлениям, к конкурсным работам.</p> <p>Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов.</p> <p>Посещение уроков молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Посещение открытого занятия наставляемого с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ занятия.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>	Февраль- март	куратор, наставники

6	- Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемого - Практическое занятие: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Участие наставляемого в заседании методобъединения, педсовета, итоговых концертов и выставок. -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	апрель	Куратор, методист, наставники
7	-Подготовка методических рекомендаций в помощь наставляемому. -Посещение и взаимопосещение уроков - Индивидуальные беседы и консультации с наставляемыми	В течение года	Методист, председатели МО, наставники
8	-Оказание психологической помощи наставляемым	В течение года	Педагог-психолог
9	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	методист наставники
10	-Оформление документации, составление отчетов, мониторинг результатов работы всех участников программы наставничества.	май	куратор, наставники

План реализации мероприятий программы наставничества по форме «Педагог- учащийся»

	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Выявление способностей и таланта у обучающихся	Сентябрь-ноябрь	наставники
2	Создание банка данных об одаренных Детях, анкетирование	ноябрь	Куратор, наставники
3	Планирование деятельности по реализации программы	ноябрь	Куратор, методист, наставники
4	Подбор конкурсных работ (репертуара) для изучения и воплощения наставляемым, отработка необходимых умений и навыков	ноябрь	наставник
5	Составление индивидуального плана работы с наставляемым, дифференцированный подход при освоении программы.	ноябрь	наставник

6	Организация и проведение конкурсов среди обучающихся Центра	декабрь	Зам.директора (восп.работа), наставники
7	Беседы и упражнения на развитие эмоциональной устойчивости, формирование навыков преодоления стресса, поведения на конкурсах, выставках, выступлениях.	В течении года	Наставник,
8	Беседы и мотивация на достижимые для наставляемого цели, и на долгосрочную перспективу и будущее.		
9	Совместная деятельность со сверстниками, педагогом, отработка социальных и коммуникативных качеств.	В течении года	наставник
10	Подбор заданий для самостоятельной работы дома и на занятии	В течении года	наставник
11	Участие в выставках, конкурсах и фестивалях различного уровня	В течении года	Зам.директора (восп.работа), наставники
12	Участие в социальных проектах, тематических концертах, мероприятиях	В течении года	Зам.директора (восп.работа), наставники
13	Участие в итоговых мероприятиях Центра	май	Зам.директора (восп.работа), наставники
14	Собеседование по итогам работы Анализ наставнических взаимоотношений. Анализ достижений.	май	Куратор, наставники
15	Оформление итогов наставничества, отчетов	Май-июнь	Куратор, наставники