

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
Протокол № 2 от 22 февраля 2022 г.

Утверждено
приказом МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово
№ 28 от 24 февраля 2022 г.

Программа реализации целевой модели наставничества

(срок реализации до 2024 года)

Составитель:
Блинова Елена Юрьевна,
педагог-организатор,
куратор ЦМН

г. Павлово
2022 г.

Пояснительная записка

Программа наставничества МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа разработана в целях реализации федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование".

Актуальность

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

- эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Цель

Обеспечение раскрытия потенциала личности участников внедрения Целевой модели наставничества в МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

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 всех обучающихся, педагогов МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово.

Задачи

- Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его потенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- Обеспечить успешное формирование у наставляемого представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;
- Обеспечить успешное формирование у учащихся старшего возраста осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков
- Формировать системы сетевого сотрудничества, создавать сетевые формы сотрудничества с привлечением опыта других организаций;
- Оказывать всестороннюю поддержку молодым специалистам.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка,

	совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	– опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Студент-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	- активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного. выбора образовательной и карьерной траектории; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Нормативные основы реализации программы

Целевая модель наставничества реализуется на основании:

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г.;
- Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г., приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования";
- Приказ управления образования Администрации Павловского муниципального района № 227 от 27.05.2020 г. «О внедрение целевой модели наставничества обучающихся в Павловском муниципальном районе»;
- Приказ МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово № 122 от 27.10.2020 г. «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества»;
- Положение о реализации системы наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре развития творчества детей и юношества г. Павлово;
- Дорожная карта реализации целевой модели наставничества.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри групп и учреждения в целом.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

	совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	– «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Студент-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; – «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	- активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

6. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

7. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

● Формирование базы наставляемых:

➤ из числа обучающихся:

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

➤ 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.
- Формирование базы **наставников** из числа:
 - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
 - выпускников, заинтересованных в поддержке Центра;
 - сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
 - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

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

Этапы реализации Целевой модели наставничества

В соответствии с методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в Центре развития творчества детей и юношества г. Павлово производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.	Сентябрь-октябрь 2021
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.	В течении всего срока реализации.
Формирование базы наставников	1. Формирование базы наставников из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах ; • педагогов,	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	В течении всего срока реализации

	заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2. Формирование базы наставников из числа: ● выпускников, заинтересованных в поддержке Центра; ● сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); ● успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; ● представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.		
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.	По мере необходимости.

Формирование наставнических пар/групп	Зафиксировать сложившиеся пары в информационной системе Навигатор	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	По индивидуальным срокам.
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.	По индивидуальным срокам.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы Центра. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.	Декабрь 2024

Программы Целевой модели наставничества реализуемые 2021 – 2022 г.

Форма наставничества	Название программ	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	«Люблю рисовать»	Учащиеся изостудии «Волшебная кисть»	Мотивация учащихся на участие в выставках и конкурсах.	1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать художественные умения в виде тренировки ряда операций по западающим темам. 3. Оказать помощь в выполнении конкурсных работ.	Ученик, демонстрирующий высокие результаты в изобразительной деятельности.	Учащийся пассивный, не решительный.
	«Духовой оркестр»	Учащиеся д/о духовой оркестр	Обмен навыками для достижения целей.	1. Оказание взаимной помощи в учебной и творческой работе. 2. Работа над общими творческими проектами.	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель творческих конкурсов различного уровня. Творческий и одаренный.	Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
	«Дизайн и мода»	Учащиеся ТМ «Галатея»	Психологическая поддержка учащихся. Развитие коммуникационных,	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей). 2. Содействие в проявлении индивидуальности	Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни

			творческих, лидерских навыков.	(обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация выступления на публике. Помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).	коллектива, принимающий активное участие в жизни детского объединения и учереждения.	коллектива, отстраненный от коллектива.
Знакомство с РДШ	Учащиеся, интересующиеся работой РДШ.	Знакомство с работой РДШ, мотивация на активное участие в конкурсах и мероприятиях.	Знакомство с работой РДШ, мотивация на активное участие в конкурсах и мероприятиях.	1. Знакомство с традициями, особенностями РДШ 2. Помощь с организацией процесса выступления в РДШ.	Активный ученик, обладающий лидерским организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.
Спортивный бальный танец.	Учащиеся ТСК «Юность».	Мотивация учащихся на участие в спортивных соревнованиях.	Мотивация учащихся на участие в спортивных соревнованиях.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную спортивную, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам спортивного танца.	Активный ученик, обладающий лидерским организаторскими навыками, имеющий значительные успехи в танцевальном спорте.	Пассивный ученик, отстраненный, не решающийся проявить себя в соревнованиях.
Мягкая игрушка	Учащиеся д/о мягкая игрушка.	Мотивация учащихся на участие в выставках конкурсах	Мотивация учащихся на участие в выставках конкурсах	1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать художественные умения в виде тренировки ряда операций по западающим темам. 3. Оказать помощь в выполнении конкурсных работ.	Ученик, демонстрирующий высокие результаты прикладной деятельности.	Учащийся пассивный, не решительный
Командная игра	Учащиеся д/о секция	Мотивация учащихся на	Мотивация учащихся на	1. Психологическая поддержка учащихся.	Активный ученик, обладающий	Пассивный ученик, отстраненный, не

	баскетбол	участие в спортивных соревнованиях	2. Вовлечение учащихся в совместную спортивную, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам спортивного танца.	лидерским организаторскими навыками, имеющий значительные успехи в баскетболе.	и решающий себя в соревнованиях.
Художественная гимнастика	Учащиеся д/о секция гимнастика.	Мотивация учащихся на участие в спортивных соревнованиях	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную спортивную, образовательную деятельность. 3. Обучение навыкам спортивного танца.	Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими навыками, имеющий значительные успехи в гимнастике.	Пассивный ученик, отстраненный, не решающий себя в соревнованиях.
От истоков до наших дней	Учащиеся д/о «Сударушка»	Мотивация учащихся на участие в выставках и конкурсах, в т. ч. «От истоков до наших дней»	1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать художественные умения в виде тренировки ряда операций по западающим темам. 3. Оказать помощь в выполнении конкурсных работ.	Ученик, демонстрирующий высокие результаты в прикладной деятельности.	Учащийся пассивный, не решительный
Театральное искусство.	Учащиеся д/о театральный коллектив	Психологическая поддержка учащихся. Развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация выступления на публике.	Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер коллектива, принимающий активное участие в	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни коллектива,

					Помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).	жизни детского объединения и учреждения.	Учащийся перед которым стоит выбор дальнейшей профессии.
Студент - ученик	Знакомство с ювелирным делом.	Учащиеся д/о бумажная филигрань	Развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков. Профориентация.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей). 2. Профориентация.		Студент Чувашского педагогического университета. Выпускник МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово.	
	Продуктивное лето	Дворовая практика.	Развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную досуговую деятельность. 3. Обучение навыкам организации активного досуга.		Студент Павловского автомеханического техникума им. Лепсе. Выпускник МБУ ДО ЦРТДЮ г. Павлово.	Участники дворовой практики.
Учитель - учитель	Молодой педагог.	Молодые специалисты (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретной направленности и для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего	Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему направлению, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	

Работодатель – ученик	Будущий профессионал	Учащиеся д/о бумажная филигрань.	Помощь учащимся, с особыми образовательными потребностями, в реализации образовательных потребностей для будущей профессиональной деятельности.	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства. 3. Оказание помощи в исследовательской деятельности.	педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативным и навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению профессиональных навыков.
-----------------------	----------------------	----------------------------------	---	--	--	---	---