

Департамент образования администрации городского округа город Рыбинск
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского и юношеского технического творчества»

Принята
на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2022

Утверждаю
Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского и юношеского технического
творчества» _____ А.В. Назаров
«01» сентября 2022 г.



**Программа наставничества
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр детского и юношеского технического
творчества»**

г. Рыбинск, 2022 г.

I. Пояснительная записка

В настоящее время наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. *Актуальность* проектирования, управления и реализации программы наставничества (далее – Программа) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества» (далее – Центр технического творчества) обусловлена Целевой моделью наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, Системой (целевой моделью) наставничества педагогических работников в образовательных организациях в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Педагогический коллектив Центра технического творчества уже более 10 лет использует в своей практике наставничество как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

С 2011 года в Центре технического творчества наставничество используется в форме «педагог-педагог» при сопровождении педагогических работников во время участия в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, при поддержке профессионального роста молодых специалистов и новых работников.

В основу программы наставничества Центра технического творчества положены *педагогические и дидактические принципы*, направленные на профессиональное развитие педагогов дополнительного образования:

- принцип реализации права на профессиональное развитие педагогов в различных видах конструктивной и личностнообразующей деятельности;
- принцип расширения социальной и академической мобильности педагогов;
- принцип преемственности и непрерывности дополнительного профессионального образования, обеспечивающий возможность продолжения образовательных траекторий на всех этапах профессионального развития;
- принцип целостности означает единую стратегию скоординированного профессионального развития педагогов;
- принцип гуманизации личности и среды предполагает уважение к личности субъекта, принятие его профессиональных целей, интересов, мотивации;
- принцип саморазвития определяет уровень самодостаточности образования и наличие внутренних источников ее роста, способность адаптироваться к изменениям в обществе;
- принцип вариативности предполагает осуществление различных вариантов построения профессиональной траектории развития педагогов;
- принцип контролируемости предполагает своевременное выявление различных угроз эффективности, возникающих в ходе реализации программы, и принятие необходимых для минимизации их негативного влияния мер;
- принцип управляемости предусматривает грамотное определение целей и задач, адекватность стратегического и тактического планирования, оптимизацию организационно-экономических механизмов управления программой.

Центр технического творчества имеет положительный опыт реализации проектов и дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, направленных на развитие, воспитание и социализацию молодежи, в том числе на внедрение детского наставничества в форме «равный – равному» в образовательную деятельность. С 2014 года ведётся работа, направленная на детей, обладающих различными типами дефицитов самореализации: наставник – ребёнок с девиантным поведением, наставник - одарённый ребёнок, наставник - ребёнок-волонтёр.

Организация наставнической деятельности предполагает использование разнообразных воспитательных и социальных технологий, способствующих достижению максимального уровня включенности в деятельность каждого обучающегося.

Воспитательные технологии:

- технология саморазвития личности (оптимальная совокупность и последовательность методов, приёмов, форм деятельности подростка, в которых используются и удовлетворяются его потребности самосовершенствования, раскрываются и упражняются разнообразные способности и качества личности);
- технология самоопределения (практика личностного самоопределения, поддержка формирования собственных взглядов и позиций, связанных с отстаиванием прав и свобод личности);
- технология построения общности вокруг самоопределяющейся личности (создание в образовательном пространстве дружественной по отношению к подростку социальной среды, своеобразной зоны безопасности, где растущий человек может найти поддержку равного или взрослого, научиться жить в меняющемся социуме).

Социальные технологии:

- просветительская технология (повышение уровня знаний сверстников или младших школьников в вопросах альтернативного подхода к урегулированию конфликтов и эффективного взаимодействия субъектов образовательных отношений).

Работа по внедрению технологии наставничества в образовательную деятельность Центра технического творчества позволила выделить специфические особенности, которые отличают учреждение дополнительного образования от общеобразовательной школы:

- *сроки реализации образовательных программ:* в учреждение дополнительного образования обучающийся приходит на 1, 2, реже 3 года и более; занятия проходят от 1 до 3-х раз в неделю по 2 академических часа, т.е. обучающиеся проводят в учреждении от 2-х до 6-и часов в неделю; поэтому процесс наставничества в дополнительном образовании краткосрочный, может быть рассчитан на учебный год или на более короткий срок;
- *возраст обучающихся:* в нашей организации процент детей старшего и среднего школьного возраста значительно ниже, чем детей младшего школьного и дошкольного возраста, соответственно, в наставничестве может быть задействовано наименьшее количество детей от их общего числа;
- *взаимодействие творческих объединений:* в дополнительном образовании нет общих перемен и внеучебной деятельности, группы разных годов обучения занимаются в разное время.

Объектом наставничества в Центре технического творчества является сам процесс передачи опыта, а *субъектами* - наставники и наставляемые.

Целью наставничества является обеспечение развития «гибких навыков» участников внедрения Целевой модели наставничества и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Для реализации цели поставлены следующие *задачи*:

1. Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными потребностями для развития у него «гибких навыков», способствующих его эффективной самореализации.
2. Обеспечить повышение уровня профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования за счёт развития «гибких навыков», необходимых для реализации актуальных педагогических задач.
3. Содействовать обогащению личностных и специальных компетенций участников образовательных отношений для освоения и внедрения в деятельность образовательных организаций новых форм и способов наставничества.
4. Освоить и внедрить в образовательную и методическую деятельность Центра технического творчества новые формы и способы наставничества для совершенствования «гибких навыков» участников образовательных отношений.
5. Подобрать и/или разработать инструментарий для оценки результативности реализуемых практик наставничества, динамики «гибких навыков» участников образовательных отношений, развиваемых в процессе наставничества.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества, доступности и эффективности дополнительного образования детей, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 10-18 лет и педагогических работников, включая молодых специалистов.

II. Общие положения

Разработка и реализация программы наставничества Центра технического творчества опирается на *нормативные правовые акты* федерального, регионального, муниципального уровней и внутренние локальные акты:

- Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.2012);
- Указ Президента Российской Федерации «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» (№ 240 от 29 мая 2017 г.);
- Национальный проект «Образование» (протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам № 16 от 24 декабря 2018 г.);
- Распоряжение Минпросвещения РФ 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 (N P-145 от 25 декабря 2019 г.);
- Письмо Минпросвещения России «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (№ МР-42/02 от 23.01.2020);

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (от 27 июля 2022 г. N 629);
- Приказ Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (от 22.09.2021 N 652н);
- Приказ департамента образования Ярославской области «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ профессионального образования в Ярославской области» (№ 33-нп от 29.07.2022);
- Приказ Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области «О внедрении в работу образовательных организаций городского округа город Рыбинск методологии (целевой модели) наставничества» (№ 053-01-09/463-1 от 05.08.2022).

Программа определяет порядок организации наставничества в Центре технического творчества. Программа разрабатывается проектной группой на основе Типовой программы наставничества, принимается на заседании педагогического совета и утверждается директором.

В планируемый период в соответствии с поставленными целями и задачами наставнической деятельности определены следующие значимые для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности Центра технического творчества *формы наставничества*: «педагог – педагог» и «обучающийся – обучающийся».

Социальный заказ на наставничество для педагогов определяется высокими требованиями к качеству образования, которое должно быть конкурентоспособным и прогрессивным. В настоящий момент в образовательных организациях остро востребованы педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения. Система дополнительного образования также предъявляет новые требования к деятельности педагога дополнительного образования, содержание которых отражено в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

Социальный заказ на наставничество для обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей, помогает в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов как в школе, так и в дополнительном образовании. Наставничество в форме «ученик – ученик» выходит в настоящее время на новый уровень, добавляются перспективные направления: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого детского сообщества, развитие талантов, профориентация, профессиональная подготовка, инклюзия.

Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника. основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению деятельности/курсу (поиск пособий, составление тематических планов, разработка конспектов занятий и т.д.).

В форме «педагог-педагог» определены следующие виды наставничества:

- индивидуальное сопровождение наставником наставляемого с учетом профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего;
- групповое сопровождение одним наставником группы наставляемых, обладающих общим или сходным профессиональным дефицитом.

Форма наставничества «педагог-педагог» применяется в рамках образовательной программы Центра технического творчества и может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации педагогических работников. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества «обучающийся-обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся-обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт Центра технического творчества, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого в организациях дополнительного образования может быть организовано в рамках проектной деятельности, создания клуба

по интересам с лидером-наставником, волонтерства. Исходя из этого, мы выбрали форму «обучающийся-обучающийся» и следующие виды наставничества:

– индивидуальное краткосрочное наставничество, направленное на подготовку к конкретному мероприятию по направлению деятельности кружка: конференция, проект, выставка, соревнование, праздник. Обучающиеся-наставники, совместно с педагогами готовят своих наставляемых к мероприятиям либо принимают в них совместное участие, помогают наставляемым достойно выступить, справиться с волнением, решить все организационные вопросы. Наставник является ответственным не только за свое выступление, но и за выполненную работу своих наставляемых. Для начинающих важно почувствовать дружескую поддержку, совместно с наставником качественно выполнить свою роль;

- индивидуальное наставничество, предусматривающее участие детей-наставников в текущей образовательной деятельности кружка.

III. Реализация целевой модели наставничества в Центре технического творчества

Исходя из образовательных потребностей Центра технического творчества, в планируемый период определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог – педагог» и «обучающийся – обучающийся». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательной организации.

Форма наставничества «педагог-педагог»

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики Центра технического творчества. Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, что способствовало выбору направления работы наставников с педагогами «профессиональное наставничество в процессе разработки и реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ».

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

Среди основных *задач* взаимодействия наставника с наставляемым:

- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- способствовать развитию навыков конструктивного взаимодействия с субъектами образовательных отношений, самообладания в стрессовых ситуациях;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов,
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Характеристики участников

Наставник: опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Центра технического творчества; обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных

психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

– наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных направлений деятельности.

Наставляемый:

– молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;

– специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Реализация формы наставничества «педагог – педагог» в Центре технического творчества осуществляется в 4 этапа: подготовительный, ознакомительный, деятельностный, рефлексивный:

Этапы	Мероприятия	Срок
Подготовительный	– Анкетирование наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь молодому специалисту. – Формирование базы наставников.	По необходимости в течение срока реализации программы
	– Анкетирование молодых педагогов. – Выявление уровня сформированности компетенций в области преподавания по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам. – Формирование базы наставляемых.	По необходимости в течение срока реализации программы
	Обучение наставников	2 раза в год
Ознакомительный	Установочная встреча наставника и наставляемого.	По мере формирования наставнических пар
	Определение спектра проблем, требующих решения.	
	Разработка персонализированной программы наставничества	
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по плану персонифицированной программы	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия.	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.	По необходимости в рамках реализации персонифицированной

		программы
Рефлексивный	Круглый стол «Эффективный союз» (обсуждение полученных результатов, проблем, перспектив)	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Анкетирование. Анализ эффективности реализации программы.	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Подведение итогов реализации программы наставничества на педагогическом совете	июнь 2023 и 2024

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»

В Центре технического творчества в 2022 – 2023 учебном году 76% от общего количества реализующихся в Центре технического творчества дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ являются краткосрочными: от 18 до 72 часов, следовательно, программы наставничества тоже будут краткосрочными: срок реализации от месяца до года. Кроме того, взаимодействие детей в учреждении дополнительного образования происходит в творческих объединениях по интересам, поэтому эффективнее выбирать направление «наставничество в рамках деятельности творческого объединения». Деятельность Центра технического творчества предусматривает выявление и развитие таланта детей, а также развитие у обучающихся инженерных компетенций будущего, включающих эмоциональный интеллект, критическое мышление, самообразование, командную работу и лидерские качества.

Цель формы наставничества «обучающийся – обучающийся» - улучшение образовательных результатов обучающихся, ключевых компетенций и мотивации на личностную и образовательную траекторию развития.

Задачи:

- Оказывать помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала.
- Способствовать осознанному выбору дальнейших траекторий обучения.
- Развивать гибкие навыки: эффективная коммуникация, целеполагание, планирование, образовательная мобильность, эмоциональный интеллект, лидерство, организаторские способности;
- Формировать устойчивое детское сообщество.

Ожидаемые результаты: повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития и самореализации; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление детского сообщества.

Характеристика участников

Наставник – ответственный, социально активный обучающийся творческого объединения Центра технического творчества с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих конкурсов, соревнований,

проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый – мотивированный к получению богатого опыта социально-значимой и образовательной деятельности обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести ключевые компетенции, необходимые для дальнейшего обучения и получения профессии, но не обладающий ресурсом для их получения.

Реализация формы наставничества «обучающийся – обучающийся» в Центре технического творчества осуществляется в 4 этапа: подготовительный, ознакомительный, деятельностный, рефлексивный:

Этапы	Мероприятия	Срок
Предварительный	Поиск и отбор обучающихся творческих объединений Центра технического творчества, желающих выступить в роли наставников	в течение всего периода реализации ЦМН
Ознакомительный	<ul style="list-style-type: none"> - Установочная встреча наставника и наставляемого - Определение спектра вопросов, требующих более глубокого изучения - Определение графика и формата взаимодействия - Составление плана взаимодействия 	По мере формирования наставнических пар
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия.	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.	По необходимости в рамках реализации персонифицированной программы
Рефлексивный	Круглый стол «Эффективный союз» (обсуждение полученных результатов, проблем, перспектив)	Согласно срокам реализации персонифицированной программы
	Диагностика удовлетворённости наставников и наставляемых	По окончании срока реализации персонифицированной программы
	Подведение итогов реализации программы наставничества на педагогическом совете	июнь 2023 и 2024

Кадровое обеспечение

На 1 сентября 2022 года численность педагогических работников Центра технического творчества составляет 18 человека, из них 6 – совместители, 11 педагогов имеют высшее, 5 – среднее профессиональное образование. Высшую квалификационную категорию имеют 6 сотрудников, первую категорию – 5, 1 имеет учёную степень «кандидат технических наук».

Доля педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности более 10 лет, составляет 72%, педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности от 5 до 10 лет, - 17%, молодых специалистов со стажем работы до 5 лет - 11%.

В целях повышения квалификации сотрудников Центр технического творчества сотрудничает с ГАУДПО ЯО ИРО, МУ ДПО ИОЦ и другими имеющими соответствующую лицензию образовательными учреждениями дополнительного профессионального образования, предусматривающими, в том числе, дистанционные образовательные услуги. В результате сотрудничества педагогические работники Центра технического творчества осваивают дополнительные профессиональные образовательные программы в объеме не менее 18 часов и не реже одного раза в три года.

С целью осуществления непрерывного образования в учреждении разработана Программа повышения профессиональной компетентности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества». Внутрифирменное обучение осуществляется по следующим направлениям:

- повышение уровня квалификации педагогических кадров Центра технического творчества с учетом требований профессионального стандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых;
- содействие развитию субъектной позиции педагога Центра технического творчества;
- формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик в соответствии с инновационными направлениями развития организации;
- освоение новых способов развития профессиональных компетенций и восполнения профессиональных дефицитов педагогов в соответствии с задачами проекта «Учитель будущего».

Информационно-просветительские мероприятия

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения Центра технического творчества:

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Анализ имеющихся практик наставничества, отбор актуальных на настоящий момент форм	3-4 квартал 2022	Директор
2	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета	август 2022	Директор
3	Информирование коллектива обучающихся	октябрь ежегодно	ПДО

4	Информирование родительской общественности. Проведение индивидуальных встреч и консультаций	октябрь ежегодно	ПДО
5	Информирование сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	август - декабрь 2022 г.	директор
6	Размещение информации на сайте образовательного учреждения	2022–2023г.г.	зам. директора по УВР
7	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и обучающимися	по необходимости	Куратор
8	Популяризация модели наставничества через региональные, муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников ЦМН	август - декабрь 2022 г., далее по мере необходимости	директор

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте Центра технического творчества <https://rybcdutt.edu.yar.ru> создана рубрика «Наставничество».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения». В рамках семинара планируется провести следующие мероприятия:

- выступление «О ходе реализации целевой модели наставничества в Центре технического творчества»;
- презентация Модели наставничества Центра технического творчества;
- презентационная площадка «Наставничество: инструкция по применению».

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Проведение мониторинга в образовательной организации позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- этап 1: оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- этап 2: оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества

Первый этап мониторинга ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой в Центре технического творчества Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг способствует выявлению соответствия условий организации программы наставничества, показывает динамику показателей социального партнерства и

благополучия внутри Центра технического творчества, а также профессиональное развитие педагогического коллектива.

К основным целям 1 этапа относятся:

- оценка качества конкретной реализуемой Программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности реализуемой программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачами 1 этапа мониторинга являются:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
- обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
- контроль хода реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- контроль показателей социального и профессионального благополучия, их корректировка;
- анализ динамики качественных и количественных изменений определенных показателей.

В ходе проведения первого этапа мониторинга могут быть проведены следующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятия мониторинга	Сроки проведения	Ответственный
1	Определение уровня удовлетворённости наставников и наставляемых результатами реализации Программы	По окончании срока реализации персонифицированной программы	Куратор
2	Анализ динамики профессионального развития наставляемых	По окончании срока реализации персонифицированной программы	Куратор, наставник
3	Анализ количественных результатов реализации Программы	июнь 2023 и 2024	Куратор
4	Оценка качества Программы наставничества	июнь 2023 и 2024	Директор

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества в образовательной организации;
- развитие гибких навыков участников Программы;

- динамику образовательных или профессиональных результатов с учетом личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлены на:

- оценку изучаемых личностных характеристик участников программы;
- анализ и необходимую корректировку сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачами являются:

- 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;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

В ходе проведения первого этапа мониторинга могут быть проведены следующие мероприятия:

№ п/п	Мероприятия мониторинга	Сроки проведения	Ответственный
1	Определение уровня развития профессиональных компетенций педагогов-наставляемых	- подэтап 1: до начала - подэтап 2: по окончанию срока реализации персонифицированной программы	Куратор
2	Определение уровня развития изучаемых гибких навыков у участников Программы	- подэтап 1: до начала - подэтап 2: по окончанию срока реализации персонифицированной программы	Куратор
3	Анализ динамики образовательных результатов с учетом личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.	В ходе реализации программы	Куратор
4	Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый»	В ходе реализации персонифицированной программы	Куратор

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития изучаемых гибких навыков; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также выявление наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

V. Приложения

Приложение 1

Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в Центре технического творчества

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1. Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества				
1.1.	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества	Июнь-сентябрь 2022	команда педагогических работников	дорожная карта
1.2.	Разработка и утверждение распорядительных актов о внедрении ЦМН: - назначение куратора за внедрение и реализацию ЦМН; - положение о программе наставничества и дорожной карты внедрения ЦМН	Сентябрь 2022 Сентябрь 2022	директор (в рамках компетенции)	Приказы Положение
1.3.	Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	Январь - февраль ежегодно	директор (в рамках компетенции)	соглашения с организациями - партнерами
1.4.	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №р-145	Январь - февраль 2023	директор (в рамках компетенции)	методические рекомендации, распорядительные акты
1.5.	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и	Январь - февраль ежегодно	Директор, куратор	распорядительные акты

	отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).			
2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества				
2.1.	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества в рамках действующего законодательства	в течение всего периода реализации ЦМН	директор	перечень партнерских организаций
2.2.	Формирование баз наставников	в течение всего периода реализации ЦМН	директор (в рамках компетенции)	базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества
2.3.	Формирование базы персонифицированных программ наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	руководители ОО (в рамках компетенции)	базы эффективных программ наставничества
2.4.	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации целевой модели наставничества	до 30.12.2022	директор (в рамках компетенции)	программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
2.5.	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	август - декабрь 2022 г.	директор	информационная кампания
2.6.	Популяризация ЦМН через региональные, муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников ЦМН	август - декабрь 2022 г.	директор	наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендирования
3. Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий				
3.1.	Организация обучения педагогических работников, участвующих в реализации ЦМН	по отдельному графику	директор	реализация программ обучения
3.2.	Обеспечение реализации муниципального проекта МИП по теме «Наставничество для совершенствования «гибких навыков» участников	2022 - 2023 годы	Директор, куратор	достижение показателей результативности проекта

	образовательных отношений»			
3.3.	Обеспечение условий для обучения педагогических работников, наставников и кураторов по программам ДПО и программам ППМ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	в соответствии со сроками реализации программ	директор	получение педагогическими работниками, наставниками и кураторами соответствующих документов об обучении и(или) ППМ
4. Внедрение целевой модели наставничества в Центре технического творчества				
4.1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	сентябрь 2022 - февраль 2023	директор и куратор	нормативное обеспечение распорядительная документация программно-методическое обеспечение материально-техническое обеспечение организации - партнеры
4.2.	Формирование базы наставляемых в 2022 - 2024 годах	с 1 по 15 сентября каждого года	куратор	база наставляемых
4.3.	Формирование базы наставников для реализации ЦМН в 2022 - 2024 годах	с 16 по 30 сентября каждого года	куратор (в рамках компетенции)	сформирована база наставников для участия в программах наставничества
4.4.	Обучение наставников (при необходимости)	По запросу	Директор, куратор	методическое сопровождение наставниками
4.5.	Формирование наставнических пар или групп	до 30 октября каждого года.	куратор (в рамках компетенции)	сформированные наставнические пары или группы
4.6.	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого; - итоговая встреча	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	куратор внедрения ЦМН (в рамках компетенции) и наставники	реализованные программы наставничества
4.7.	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	куратор внедрения ЦМН (в рамках компетенции) и наставники	анкеты, отчёты, методические материалы
5. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
5.1.	Создание специальных	Ноябрь - декабрь 2022	директор	сформирована

	рубрик в социальных сетях, на официальном сайте Центра технического творчества			система поддержки наставничества через сеть Интернет
5.2.	Формирование профессиональных сообществ наставников	в течение всего периода внедрения ЦМН	директор	сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества
5.3.	Организация встреч с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	в течение всего периода внедрения ЦМН	директор	выявление и распространение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов
6. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества				
6.1.	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	в течение всего периода внедрения ЦМН	куратор внедрения целевой модели наставничества	сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
6.2.	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФОН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	куратор внедрения целевой модели наставничества	внесены данные в формы ФОН
6.3.	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	апрель ежегодно	куратор внедрения целевой модели наставничества	получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
7. Мониторинг процесса реализации программ наставничества (в соответствии с материалами методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)				
7.1.	Оценка качества реализации программ наставничества	июнь ежегодно	куратор внедрения ЦМН	оформлены и обобщены

				материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
7.2.	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	июнь ежегодно	куратор внедрения ЦМН	оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
8. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества				
8.1.	Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; контроль проведения программ наставничества.	в течение всего периода внедрения ЦМН	Куратор внедрения ЦМН	контрольно-аналитические материалы

Форма баз наставничества

База наставников из числа педагогических работников

№ п/п	Ф. И. О. наставника	Должность	Форма наставничества	Результаты профессиональной деятельности	Цель наставничества
1					

База наставников из числа обучающихся

№ п/п	Ф. И. О. наставника	Творческое объединение	Форма наставничества	Результаты образовательной деятельности/ Личностные характеристики	Цель наставничества
1					