

Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования  
«Детский оздоровительно-образовательный центр»

Принята:  
Протоколом заседания  
педагогического совета № 2  
«11» июня 2021 г

Утверждаю:  
И.о. директора  
Ю.В. Лютова  
Приказ № 87  
09 «августа» 2021 г

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального казённого учреждения  
дополнительного образования  
«Детский оздоровительно-образовательный центр»  
на 2021-2025 г.г.

**Составитель:**

Заместитель директора по УВР  
Лютова Ю.В.

г. Бодайбо  
2021 год

**Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся на  
2021-2025 г.г.**

Паспорт Целевой модели наставничества:

1.	Пояснительная записка.
2.	Задачи Целевой модели наставничества
3.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.
4.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества
5.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества
6.	Этапы реализации Целевой модели наставничества
7.	Формы наставничества Форма наставничества «Педагог – ученик».
8.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.
10.	Программы Целевой модели наставничества
11.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества
12.	Приложения

## 1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Учитель будущего" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

### В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор**-специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

## **2. Цель Целевой модели наставничества.**

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 лет.

## **3. Задачи Целевой модели наставничества.**

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
4. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.
5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.

## **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в спортивной сфере дополнительного образования.
2. Рост мотивации к систематическим занятиям спортом и повышение уровня спортивного мастерства.
3. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития одаренных обучающихся.

## **5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества.**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности.</b>
Директор	Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. 2. Реализация программ наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией программ.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация Формы наставничества «Педагог – ученик».

## 6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества.

Целевой модели наставничества 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, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых состоит из числа обучающихся проявивших выдающиеся способности в области спорта.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения.

### Этапы реализации Целевой модели наставничества.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 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 конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает 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	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками.

Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
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.
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.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики.

## 7. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей учреждения в данной Целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель – ученик».

### 7.1 Форма наставничества «Учитель – ученик».

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение спортивных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

#### **Задачи:**

-помощь в реализации потенциала, улучшении спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций.

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все спортивно-массовые мероприятия, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон, общий статус учреждения. Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<b>Тренер-преподаватель</b>	<b>Одаренный ученик</b>
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.</p> <p>Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.</p> <p>Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель районных и региональных соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора спортивных возможностей.</p>

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие спортивного потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать тренер-преподаватель, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой спортивный потенциал.

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.

Проводится отбор учащихся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, динамика образовательных результатов.

#### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

Мониторинг позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (Приложение 1).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- 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 характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

### **9. Механизмы мотивации наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение соревнований наставников на Муниципальном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на соревнования региональном и федеральном уровнях.
- Поддержка системы наставничества через СМИ.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами.

## Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества на 2021 - 2025 учебный год.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 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». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	2021-2023 учебный год	Директор
		Подготовка нормативной базы реализации Целевой модели наставничества	Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества Разработка и утверждение Положения о наставничестве Разработка и утверждение Целевой модели наставничества Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества Издание приказа о назначении куратора внедрения	2021-2023 учебный год	Директор
		Выбор форм и программ наставничества.	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри учреждения.	2021-2023 учебный год	Ответственный
			Проведение педагогического совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	2021-2023 учебный год	Директор

			Сформировать банк программ по форме наставничества «Учитель – ученик».	2021-2023 учебный год	Ответственный куратор Целевой модели наставничества
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Информирование через страницу наставничества на сайте учреждения.	2021-2023 учебный год	директор, заместитель директора по УВР, тренеры-преподаватели
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди обучающихся /педагогов желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.	2021-2023 учебный год	Ответственный
		Формирование базы наставляемых.	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	2021-2023 учебный год	Ответственный
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	2021-2023 учебный год	Куратор Целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	2021-2023 учебный год	Ответственный

5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение собеседования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ собеседования групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	2021-2023 учебный год	Ответственный
		Закрепление наставнических пар / групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	2021-2023 учебный год	Директор
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	2021-2023 учебный год	Наставники
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	Проведение организационных встреч наставника и наставляемого.	Весь период	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Собеседование или анкетирование	Весь период	
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	май-июнь 2025	