

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете  
Протокол от 02.02.2022г. №2



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЦРТДЮ г.Грязи

И.В.Колесова

Приказ от 02.02.2022 г. № 18

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр  
развития творчества детей и юношества» г.Грязи Грязинского муниципального  
района Липецкой области (МБУ ДО ЦРТДЮ г.Грязи)

## Содержание

|  |   |
|--|---|
| Пояснительная записка  | 3 |
| <b>I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ</b>   |   |
| 1.1. Актуальность и новизна Программы                                    | 3 |
| 1.2. Цели и задачи Программы   | 4 |
| 1.3. Планируемые результаты освоения Программы                           | 5 |
| <b>II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ</b>   |   |
| 2.1. Организационные основы наставничества                               | 5 |
| 2.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»       | 6 |
| 2.3. Критерии отбора наставника  | 6 |
| 2.4. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог - педагог» | 7 |
| <b>III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ</b>                                       |   |
| 3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы                | 8 |
| 3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников                         | 9 |

### **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МБУ ДО ЦРТДЮ Грязи, разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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», руководствуясь приказом Управления образования и науки Липецкой области от 27 июня 2022 года № 935 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области».

Программа организации наставничества в МБУ ДО ЦРТДЮ г.Грязи (далее Программа) - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

## **I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

### **1.1. Актуальность и новизна Программы**

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи, с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем учреждении дополнительного образования используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к

работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

**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.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога-наставника.

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

**Куратор** – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

## 1.2. Цели и задачи Программы

**Цель:** оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

**Задачи:**

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников УДО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических

работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.

4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.

5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества УДО, муниципального, регионального и федерального уровней.

6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.

7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

### **1.3. Планируемые результаты освоения Программы**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

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

3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников УДО, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов УДО.

## **II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

### **2.1. Организационные основы наставничества**

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики УДО, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными

качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей УДО, в данной целевой модели наставничества рассматриваются одна форма наставничества: «Педагог- педагог».

## 2.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

| <b>Формы взаимодействия</b>   | <b>Цель</b>  |
|---|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы  |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог новатор – консервативный педагог»                          | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями   |
| «Опытный педагог – неопытный педагог»                               | Методическая поддержка   |

## 2.3. Критерии отбора наставника

|  |   |
|--|---|
| <b>Квалификация сотрудника</b>         | Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории.<br>Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| <b>Показатели результативности</b>     | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности.<br>Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.                |
| <b>Профессиональные формы и навыки</b> | -глубокое знание методики дополнительного образования , психологических особенностей детей разных возрастов .               |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>- знание компьютерных программ.</li> </ul>   |
| <b>Профессионально важные качества личности</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение обучать других;</li> <li>- умение слушать;</li> <li>- умение говорить (грамотная речь);</li> <li>- аккуратность, дисциплинированность;</li> <li>- ответственность;</li> <li>- ориентация на результат;</li> <li>- командный стиль работы</li> </ul> |
| <b>Личные мотивы к наставничеству</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- потребность в приобретении опыта управления людьми;</li> <li>- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li> <li>- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li> </ul>                |

#### 2.4. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>   |
|--|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества  | Подготовка дорожной карты                                    |
| Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»  | Педагогический совет   |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу                        | Анкетирование. Использование базы наставников                |
| Обучение наставников   | Проводится при необходимости                                 |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп  | Обсуждения вопросов  |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация   | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий. |

|   |  |
|---|--|
| Рефлексия реализации формы наставничества.<br>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Анализ эффективности реализации программы.<br>Поощрение на педагогическом совете УДО |
|---|--|

### III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

#### 3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества - промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.



SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**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".

### **3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне УДО, общественном, муниципальном и государственном 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 фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне УДО;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- предоставление возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития УДО





Наставником может являться опытный педагогический работник (узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей УДО, в данной целевой модели наставничества рассматриваются одна форма наставничества: «Педагог-педагог».

### 2.3. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

| <b>Формы взаимодействия</b>   | <b>Цель</b>  |
|---|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист»                              | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы  |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог новатор – консервативный педагог»                          | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями   |
| «Опытный педагог – неопытный педагог»                               | Методическая поддержка   |

### 2.3. Критерии отбора наставника

|  |   |
|--|---|
| <b>Квалификация сотрудника</b>         | Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории.<br>Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| <b>Показатели результативности</b>     | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности.<br>Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.                |
| <b>Профессиональные формы и навыки</b> | - глубокое знание методики школьного образования, психологических особенностей детей школьного возраста;                    |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>- знание компьютерных программ.</li> </ul>   |
| <b>Профессионально важные качества личности</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- умение обучать других;</li> <li>- умение слушать;</li> <li>- умение говорить (грамотная речь);</li> <li>- аккуратность, дисциплинированность;</li> <li>- ответственность;</li> <li>- ориентация на результат;</li> <li>- командный стиль работы</li> </ul> |
| <b>Личные мотивы к наставничеству</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- потребность в приобретении опыта управления людьми;</li> <li>- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li> <li>- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li> </ul>                |

#### **2.4.Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»**

| <b>Этапы реализации</b>  | <b>Мероприятия</b>   |
|--|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества  | Подготовка дорожной карты                                    |
| Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»  | Педагогический совет   |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу                        | Анкетирование. Использование базы наставников                |
| Обучение наставников   | Проводится при необходимости                                 |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп  | Обсуждения вопросов  |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация   | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков   |
| Рефлексия реализации формы наставничества  | Анализ эффективности реализации программы                    |

|   |  |
|---|--|
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете УДО |
|---|--|

## I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

### 3.3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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:

- 3) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 4) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества - промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**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".

#### **3.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне УДО, общественном, муниципальном и государственном 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 фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне УДО;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- предоставление возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития УДО.