МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ
СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

ПРИНЯТА
на Общем собрании работников
протокол № 2
от «25» октября2021 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
574046D6AB9BC1B8C75827141C8F83A6
Владелец: Улубаева Мадина Аминовна
Действителен: с 19.10.2022 до 12.01.2024

СОГЛАСОВАНА
на заседании Педагогического
совета протокол № 3
от «25» октября2021 г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
Совета родителей
протокол от «07» сентября 2021 г.

ПРОГРАММАНАСТАВНИЧЕСТВА

с. Серноводское, 2021 г.

Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества
в МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» на 2021-2024 годы

Паспорт Целевой модели наставничества

№ п/п	Содержание	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Общие положения	5
3.	Организация деятельности по реализации Целевой модели	8
4.	Реализация целевой модели наставничества	10
5.	Мониторинг эффективности реализации Программы	17
6.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	19
7.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества	21
8.	Приложения	

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г.№ Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Целью Программы 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, молодых специалистов, проживающих на территории Серноводского муниципального района Чеченской Республики.

Задачами Программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

-преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

-повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;

-создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

-формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

-развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

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

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Информационная справка об образовательном учреждении

Образовательный процесс – это целенаправленный процесс воспитания и обучения, обеспечивающий развитие ребенка. Обучение и воспитание ведется на русском языке. Процесс воспитания, обучения и развития личности осуществляется посредством реализации Образовательных программ педагогов, которые ежегодно проходят процедуру рассмотрения на первом педагогическом совете и утверждения директором ДДЮТиЭ, а также в соответствии с расписанием занятий.

Прием детей и комплектование объединений всех профилей определяется Положением о порядке приема обучающихся и может осуществляться в течение всего учебного процесса. Основой для приема в объединение или объединения является желание самого ребенка. Прием ребенка осуществляется на основании заявления родителя (законного представителя).

В соответствии с планом работы на 2021-2022 учебный год педагогический коллектив ДДЮТиЭ выполняет муниципальный заказ по сохранению и пополнению контингента

учащихся и развитию творческого потенциала 1115 детей на основе сохранения их физического,

психологического и нравственного здоровья в тесном взаимодействии с родителями.

Образовательная деятельность была организована по следующим направленностям

- Художественная направленность представлена следующими видами деятельности: Мир творчества, Фотомастерская «Объектив».
- Туристско-краеведческая направленность – История в лицах, Литературное краеведение, Идём в поход, Режиссёр индивидуальных туров, Активисты школьного музея, Занимательная география, Родословие.
- Естественнонаучная – Эколаб.
- Физкультурно-спортивная направленность – Спортивное ориентирование, Школа безопасности, Мини-футбол.

Направленности	**Учебные часы**	**Количество групп**	**Количество детей**
Туристско-краеведческая	243	51	665
Физкультурно-спортивная	63	14	210
Художественная	54	12	180
Естественнонаучная	18	4	60
ИТОГО	378	81	1115

I.Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

-Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Указа Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

-Указа Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Приказа Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;

-Приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 №26-п «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования Чеченской Республики»;

- Приказ МУ «Отдел образования Серноводского муниципального района» от 07.09.2021г. №109-п «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Серноводского муниципального района»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Молодые профессионалы»(повышение конкурентоспособности профессионального образования)»(утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-Паспорта федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);

-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» (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

-Методических рекомендаций по внедрению 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» (приложение к распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145);

- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");

- Методических рекомендаций ГБУ ДПО «ИРО» от 30.06.2022 «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чеченской Республики»

и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» принята Общим собранием работников образовательного учреждения (протокол № 2 от 25.10.2021г.) согласована на заседании педагогического совета школы (протокол №3 от 25.10.2021г.), утверждена руководителем (приказ № 71 от 25.10.2021г.)

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

-«не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

-обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

-легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

-равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

-аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

-научности предполагает реализацию в МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» научно обоснованных и проверенных технологий;

-системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;

-комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

-личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: **«ученик — ученик», «учитель — учитель», «учитель-ученик», «студент-ученик».**

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

-измеримое улучшение показателей в образовательной ,культурной, спортивной и других сферах;

-рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

-улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности по реализации Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 1). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы	**Мероприятия**	**Результат**
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ.
	2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Анализличной ситуации (характеристика контингента) (приложение 1)
	3.Выбор аудитории для поиска	Дорожная карта реализации

	наставников, привлечение внешних ресурсов.	наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние)(приложение 2)
	4.Выбор форм наставничества.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
	2.Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	
Формирование базы наставников	1. Работа внутри школы включает действия по формированию базы из числа:	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников из числа активных педагогов для формы «учитель-учитель», -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
	обучающихся, мотивированных помочь сверстникамв образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;	
	педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	
	родителей обучающихся активных участников родительских советов, других	
	представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	
	2.Работа с внешним контуром.	

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы.

Мероприятия информационно-просветительского характера в
МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, Общего собрания работников	Сентябрь 2021 г.	Заместитель директора по УВР, методист
2	Информирование ученического коллектива. Проведение ученической конференции.	Сентябрь 2021 г.	Заместители директора по ВР, УВР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций.	Ноябрь-декабрь 2021 г.	Заместитель директора по УВР, методист
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Постоянно, по мере обновления базы	Заместитель директора по ИКТ, заместитель директора по УВР
5	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	В течение учебного года	Заместители директора по ВР, УВР, методист

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» создана рубрика «Целевая модель наставничества».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: семинар для образовательных учреждений Серноводского муниципального района «Программа наставничества образовательного учреждения: опыт и эффективные решения».

3.2. Исходя из образовательных потребностей ДДЮТиЭ, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- **«ученик - ученик»**
- **«учитель-ученик»**

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 образовательного учреждения.

3.3. Форма наставничества «ученик - ученик»

Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействиеобучающихся одной образовательного учреждения, 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.

Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10-11 классов в рамках функционирования психолого-педагогических классов универсального профиля;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в

адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"

1.Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Учащиеся 10 б класса (30 человек) являются наставниками у учащихся 5 а класса (30 человек). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

2.Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 9 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 10 класса является наставником одного или группы учеников 9 класса (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Портреты участников

Наставник.

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, участник проектов «Билет в будущее», «Сириус», «ПроеКТОриЯ», обучающийся профильных классах педагогического направления.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» («студент - студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Схема реализации формы наставничества «ученик - ученик»
в МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числаактивных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование.Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование (приказ от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению программы поддержки молодых педагогов»). Листы опроса.Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

3.5. **Форма наставничества "Учитель-ученик"**
Цель такой формы наставничества является:
- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных 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;
-разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
Задачи:
-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.
Ожидаемыерезультаты:
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.
Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель –ученик».	Ученическая конференция.
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, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной 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.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

(прописаны показатели из методических рекомендаций)

Для оценки результативности и эффективности реализацииперсонализированной программы наставничества будет использована(частично или полностью) модель Дональда Кирпатрика, которая позволит комплексно оценить эффекты, которые получит школа от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для ОУ:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволит выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;

- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества школа получит ответы на такие важные вопросы, как:
- качество наставничества;
-причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе.

4.2. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Оптимальный вариант организации получения данной оценки — тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения,наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критериисовпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательногоучреждения.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки, и простота в применении делают модель удобной для использования.

№	Наименование показателя
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (от общего числа обучающихся муниципалитета), %
2	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества обучающихся ОУ муниципалитета, вошедших в программы

	наставничества в роли наставника (от общего числа обучающихся муниципалитета), %
3	Доля педагогов муниципалитета, вошедших в программы наставничества в роли наставника (от общего числа педагогов муниципалитета), %
4	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОУ *Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога*
5	Доля педагогов ОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОУ *Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог*
6	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества *Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)*
7	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества *Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества(Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)*

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Лучшая наставническая пара";
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение 1

Характеристика контингента
МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	**Прогноз 31.12.2021**
1	Численность обучающихся, чел.	1115	
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	672	
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	51	
	из них:		
1.2.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.		
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.		
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.		
3	Численность педагогических работников, чел.	30	
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	0	
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	0	
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	9	
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	15	
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4.	Количество партнеров ОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОУ		
5.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ		
6.	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ОУ (указать какие)		

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» на 2021-2024 годы.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.Организационно-управленческая деятельность				
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства Просвещения 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».Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	Октябрь-ноябрь	Руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью	Ноябрь-декабрь	Руководитель, администрация, классные руководители

		информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте ОУ.		
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»	3.1. Издание приказа «О реализации целевой модели наставничества в ОУ» 3.2.Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ 3.3.Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа). 3.5.Обучение куратора.	Сентябрь-октябрь	директор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей	Ноябрь-декабрь	Куратор, администрация, классные руководители

		несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4.Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6.Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ.		
Формирование базы наставников	Составление старт- листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2.Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Декабрь	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.	Декабрь - январь	Куратор, психолог

		3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
2.Учебно-методическое сопровождение или научно-методическое сопровождение				
Организация работы тандемов/групп	Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6.Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	Январь - ноябрь	Куратор
3. Образовательные события				

	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ОУ	Создание специальных рубрик на официальном сайте МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»	До 30.09.	Куратор, администрация
		Участие педагогов-наставников в мероприятиях , проводимых на уровне муниципалитета и региональным центром наставничества (ГБУ ДПО «ИРО») по модели «учитель-учитель»	В течение учебного года	Куратор, администрация
		Конкурс «Лучшая наставническая пара»(на школьном уровне)	Декабрь	Куратор, администрация
		Организация системы конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	Куратор, администрация
		Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МБУ ДО «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» в разделе «Целевая модель наставничества».	В течение года	Куратор, администрация
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. 3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового	Май-июнь	Куратор, администрация, классные руководители

		мероприятия Программы 5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.		

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества планируется обеспечить охват данными программами:

обучающихся:

1) не менее 10% в 2021 году;
2) не менее 35% в 2022 году;
3) не менее 50% в 2023 году;
4) не менее 70 % в 2024 году.

педагогических работников:

1) не менее 10% в 2021 году;
2) не менее 35% в 2022 году;
3) не менее 50% в 2023 году;
4) не менее 70 % в 2024 году.

Форма наставничества: «Учитель-ученик»

База наставляемых МБУ «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»
2021-2022 учебный год

№	ФИО наставника	Место работы наставника и должность	Основные компетенции наставника	Возраст наставляемых	Наименование программы наставника, срок реализации	Форма наставничества	Количество наставляемых	Результаты программы
1.	Шамаева Лолита Резвановна	МБУ ДО»ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района» Педагог дополнительного образования	Четко представляет цель своей деятельности, умеет наладить положительный межличностный контакт, умеет организовать процесс наставнической поддержки, относится ответственно к подготовке ученика	28.02.2011г.	«Литературное краеведение» 1 год	«Учитель-ученик»	1	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.

Форма наставничества: ученик-ученик

База наставляемых МБУ «ДДЮТиЭ Серноводского муниципального района»
2021-2022 учебный год

№	ФИО наставляемого (обучающегося)	Контактные данные для связи (данные представи-теля)	Год рождения наставляемо-го класс	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место учебы наставника Класс	Дата заверше-ния програм-мы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1.	Мурадова Раяна Алихановна	8965965-27-33	2011г. 5 класс	Формы и методы обучения в доп.образовании	01.10.2021	Тимаева Анисат Рамзановна	ученик-ученик	СОШ №4 6 класс	30.05.2022	Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность.		