

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ «ЮНОСТЬ»
УВАТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Принята педагогическим советом
МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность»
Уватского муниципального округа
от «31» августа 2026 г.

Протокол № 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «Центр детей и
молодежи «Юность» Уватского
муниципального округа



Попова С.П.
Приказ № 164/УП от 31.08.2026 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**в муниципальном автономном учреждении дополнительного
образования «Центр детей и молодежи «Юность»
Уватского муниципального округа**

п. Туртас 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка.....	3
2.	Цель и задачи программы наставничества.....	8
3.	Сроки реализации программы наставничества.....	9
4.	Этапы реализации программы наставничества.....	9
5.	Индивидуальный планы развития наставляемых.....	11
6.	Условия реализации программы наставничества.....	11
7.	Планируемые результаты программы наставничества.....	13
8.	Анализ и оценка качества процесса реализации программы наставничества.....	13
9.	Управление программой наставничества.....	14
10.	Литература.....	14
11.	Приложение.....	15

1. Пояснительная записка

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» и является одной из центральных направлений в нацпроекте.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время наставничество признано одним из самых важных и успешных методов повышения качества образования и механизмом создания эффективных социальных лифтов.

Программа наставничества в МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность» Уватского муниципального округа составлена в соответствии нормативно-правовыми документами:

Конституция Российской Федерации (01.07.2020);

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 г. № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» (с изменениями и дополнениями).

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»

Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся»; наставничества, является наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Наставничество может осуществляться в 2-х основных направлениях:

1. Наставничество в работе с педагогами (сопровожаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит);

2. Наставничество в работе в обучающимися (сопровожаемый – ребенок, испытывающий образовательные или социальные дефициты).

Основные термины и понятия наставничества

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное

взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.

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

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

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.

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

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

Типы наставничества (взрослый - ребёнок): наставничество для детей, находящихся в социально-опасном положении (наставник - ребенок группы «СОП»); наставничество для одаренных детей (наставник - одаренный ребенок); наставничество в волонтерских проектах (наставник - волонтер); наставничество в проектных командах (наставник - проектная команда или группа); наставничество в профориентационной работе (наставник - представитель организации реального сектора экономики); наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник - ребёнок с ОВЗ).

Виды наставничества — в зависимости от набора выполняемых функций, задач и способов коммуникации могут быть выделены следующие виды наставничества: менторство, тьюторство, коучинг, методическое сопровождение и другие.

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

Индивидуальный образовательный маршрут - это персонифицированная учебная программа для обучающегося, составленная на основе запросов и потребностей обучающегося на обозначенный промежуток времени.

Профессиональная ориентация - система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

Профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами, участвует в программе наставничества (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует проведение социально значимых и конкурсных мероприятий, организует стажировки и т. д.).

Сообщество образовательной организации - участники образовательного

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

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

Модели наставничества

(целевые группы программы наставничества)

В МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность» Уватского муниципального округа реализуются следующие модели наставничества числе самых распространенных моделей наставничества:

- обучающийся-обучающийся;
- педагог-обучающийся;
- традиционная модель наставничества;
- реверсивное наставничество.

Модель наставничества «обучающийся - обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающихся, 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.

Результаты реализации модели:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих объединений;
- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ);
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников модели

- Наставник - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер объединения (группы), принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни образовательной организации.
- Пассивный наставляемый - социально или ценностно дезориентированный обучающийся, стоящий на более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива.
- Активный наставляемый - обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
- Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), создание клуба по интересам с лидером-наставником,

волонтерство и т. д.

Модель наставничества «педагог - обучающийся»

Данная модель предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному маршруту, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, одаренных обучающихся и обучающихся находящихся в сложной жизненной ситуации (СОП).

Результатами реализации модели является:

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- повышение уровня образовательных результатов;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;
- профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

Портрет участников модели

Наставник - 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. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. 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. В качестве наставника могут выступать: педагог образовательной организации, методист. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы/маршрута (ИОМ) конкретного наставляемого.

Наставляемый пассивный - социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

Одаренный обучающийся (активный) - демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.

Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид - обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели

осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы/маршрута, подготовку к конкурсным и социально значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необходимости (направление к узким специалистам и экспертам в области образования по развитию личностных и профессиональных компетенций более высокого уровня).

Традиционная модель наставничества (педагог – педагог)

Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Результаты реализации модели является:

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированных педагогов в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

Портрет участников модели

- Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и активной педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

- Наставляемый - молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; консервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

- Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах, как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместная подготовка педагогических проектов, методических пособий и разработок; подготовка к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

Реверсивное наставничество

Данный вид наставничества подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя педагогами, имеющих разный возраст, опыт, владение современными технологиями и т.д.

Портрет участников модели.

- Опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам педагога, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Результаты реализации модели является:

- такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и

интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в учреждении, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

2. Цели и задачи программы наставничества

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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи наставничества:

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- 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);
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе: плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Целью наставничества «**обучающийся - обучающийся**» является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Целью наставничества «**педагог - обучающийся**» является раскрытие потенциала каждого наставляемого и культурному, интеллектуальному, физическому

совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального формирования у него жизненных ориентиров

Задачи:

- повышение мотивации к обучению 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.

Целью традиционной модели наставничества (педагог – педагог) является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

Целью «реверсивного наставничества» является создание двустороннего потока знаний внутри организации или коллектива, где молодые специалисты, обладающие актуальными знаниями и навыками в новых технологиях, трендах или подходах, выступают наставниками для более опытных коллег.

Задачи:

- способствовать формированию у старших сотрудников компетенций с современными технологиями, цифровыми инструментами, новыми трендами;
- внедрение полученных знаний и навыков в профессиональную деятельность;
- формирование взаимопонимания и уважения между людьми разного возраста, разных профессиональных компетенций;
- повышение уровня удовлетворённости работой и снижает текучесть кадров

3. Сроки реализации программы наставничества

Длительность и сроки наставничества для каждой наставнической пары не менее 1 календарного года (учебного года), в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником может быть завершено досрочно. Срок наставничества продляется в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в образовательной организации включает восемь основных этапов.

Этапы реализации программы наставничества в МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность» Уватского муниципального округа

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

Реализация программы наставничества в МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность» Уватского муниципального округа производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Этапы	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
Подготовка условий для запуска программы наставничества	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; информировать коллектив и обучающихся о подготовке приказа о наставничестве, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; назначить ответственного за реализацию наставничества в учреждении (куратора); определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы внутренние и внешние.	определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
Формирование базы наставляемых.	информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.	привлечь социальных педагогов школы к формированию пар/групп категория СОП
Формирование базы наставников.	провести отбор наставников из числа педагогического коллектива по желанию;	взаимодействовать с целевыми аудиториями с целью найти потенциальных наставников; мотивировать наставников.
Обучение	организовать обучение наставников (наставнический минимум).	взаимодействие с учреждениями имеющими опыт работы в сфере наставничества (семинары, вебинары и т.д)

Организация работы наставнических пар/групп	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары/группы; проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; предоставить наставникам методические рекомендации/материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; форма поощрения наставников по итогам.	промежуточные результаты программы транслировать медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
Завершение наставничества	Проведение беседы анализа наставнической деятельности с участниками программы; организовать выступление презентация отчета об эффективности реализации наставничества; поощрение наставников за проделанную работу	популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.

Приложение 6 Дорожная карта

Приложение 1,2 Форма реестра наставников и наставляемых.

5. Индивидуальный план развития наставляемых

Приложение 5 (примерная форма индивидуального плана развития наставляемых)

6. Условия реализации программы

Материально – техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого межведомственного взаимодействия.

Для реализации программы необходим учебный кабинет, компьютер (ноутбук), экран (телевизор). В процессе реализации программы используются оборудование в соответствии с возрастом наставляемых. Оборудование удовлетворяет основным требованиям техники безопасности и СП 2.4. 3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи». Куратор - сотрудник, который отвечает за организацию программы наставничества.

Кадровое обеспечение программы:

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить одну из моделей наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

Куратор должен пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества;
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

Права куратора

- Куратор в течение программы имеет право вмешательства организационного характера вплоть до приостановления программы для отдельных ее участников.
- Куратор имеет ведущее право голоса при оценке результатов работы наставнических пар и выявлении лучших для последующего награждения.
- Куратор имеет право на получение поощрения (как материального, так и нематериального) от лиц, заинтересованных в реализации программы наставничества в организации.
- Куратор имеет право на официальное представление программы, ее результатов и успешных кейсов на мероприятиях любого уровня, связанных с наставнической и образовательной деятельностью

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества. Наставник для несовершеннолетнего должен быть авторитетным, значимым человеком, способным установить с несовершеннолетним взаимные доверительные отношения и быть для него положительным примером, в том числе, в совместной позитивной деятельности в различных жизненных сферах. Важна возможность получения ребенком опыта предсказуемых, надежных отношений с признанием ценности его как личности. Кроме того, в случае установления длительных отношений с наставником ребенок имеет возможность обратиться к более опытному взрослому за помощью на первых этапах самостоятельной жизни. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей.

- Быть доверенным лицом - это значит проявить свою личную заинтересованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты.
- Способствовать установлению полезных связей - наставник должен быть «кладом всех знаний», включая возможность обращения за информацией к другим специалистам.
- Быть «образцом» — наставник обеспечивает положительный образец для подражания.
- Быть советником - самый важный аспект роли наставника-состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы.

Основные задачи наставника

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество

наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых среднего и старшего подросткового возраста.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

7. Планируемые результаты программы наставничества

1. Рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых.
2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
3. Улучшение психологического климата в организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства.
4. Увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных программ (маршрутов).
5. Рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников и сотрудников, участвующих в программе наставничества.

8. Анализ и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Анализ процесса реализации программ (индивидуальных образовательных маршрутов) наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и (или) отдельных ее элементах.

Организация контроля программ (ИОМ) 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.

Цели анализа наставнической деятельности:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Анализ программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества (беседа, включенное наблюдение деятельности);
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (презентация отчета)

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Включенное наблюдение, беседа помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие

педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и риски реализации;
- готовность обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста –наставляемого и т.д.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Второй этап позволяет оценить:

- мотивационно-личностный 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 эмоциональноличностных, 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».

Оцениваемые параметры:

- вовлечение обучающихся в образовательный процесс;
- уровень образовательных результатов;
- мотивация к познавательной, творческой, социокультурной деятельности (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворённость профессией. Успешность (для педагогов);
- психологический климат (для педагогов)

9. Управление программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Планирование: – цель, задачи программы; – период реализации; – желаемые результаты; – базы наставников и наставляемых. Организация: – отбор наставников, обучение; – формирование наставнических пар; – методическое сопровождение программы. Мотивация: – разработка методов вознаграждения наставников. Координация: – встречи для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

10. Литература

1. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2006 (СПб.: Правда 1906). 175 с.
2. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. Издательство: Искусство. М., 1986.
3. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; под общ. ред. Г.В. Бороздиной. М.: Издательство Юрайт, 2017. 463 с.
4. Жамантаева Ж.К., Дигенова Б.К., Палазник Г.В. Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество) // Наставничество в образовании: современная практика: сб. материалов

междунар. (заоч.) науч.-практ. конф. 20 ноября 2019 года / Институт развития образования и социальных технологий. Курган, 2019. С. 75-

5. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.

6. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13>.

7. Кларин М.В. Новая развивающая практика - коучинг. Новая профессия - коуч // Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80.

Приложение 1

Реестр форма наставляемых

1.	ФИО (полностью)	
2.	Дата рождения	
3.	Основной запрос	
4.	Форма наставничества	
5.	Дата вхождения в программу (ИОМ)	
6.	ФИО наставника	
7.	Дата окончания программы (ИОМ)	
	Результат	

Приложение 2

Реестр форма наставников

1.	ФИО (полностью)	
2.	Дата рождения	
3.	Диплом бакалавра/специалиста/магистра	
4.	Специальность по диплому	
5.	Общий стаж работы	
6.	Педагогический стаж	
7.	Стаж работы в данном учреждении	
8.	Награды, звания (при наличии)	
9.	Ученая степень (при наличии)	

10.	Наличие квалификационной категории по занимаемой должности	
11.	Сведения о повышении квалификации (курсы, семинары, место прохождения, тема, количество часов) по наставничеству	
12.	Форма наставничества	
13.	Дата вхождения в программу наставничества	
14.	Дата завершения программы	
15.	Результаты программы	

Приложение № 3

ПЕРВИЧНОЕ СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЕЙ НА УЧАСТИЕ ИХ РЕБЕНКА В ПРОГРАММЕ В КАЧЕСТВЕ НАСТАВЛЯЕМОГО

Я, _____,
(Ф.И.О. родителя / законного представителя)

Данные паспорта: серия _____ № _____ выдан _____

«__» _____ г. являюсь родителем (законным представителем)

(Ф.И.О. подростка, в отношении которого осуществляется наставничество)

с условиями организации социального наставничества в образовательной организации _____

(полное наименование образовательной организации)

ознакомлен (а). Против участия в программе наставничества моего сына / моей дочери _____, года рождения **не возражаю.**

«__» _____ 20__ г. _____ И.О. Фамилия
(подпись)

ЗАЯВЛЕНИЕ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Заявление

Прошу принять меня в программу в качестве наставника. С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а). Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

«__» _____ 20__ г. _____ (подпись)

Данные паспорта: серия _____ № _____ выдан _____

_____ «__» _____ г.

Контактная информация:

моб. тел.: _____

e-mail: _____

Заявление принято к рассмотрению «__» _____ 20__ г.

Куратор программы

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Обучающийся- обучающийся»

Ролевые модели:

- «Успевающий обучающийся - неуспевающий обучающийся»,
- «Лидер – пассивный»
- «Равный – равному»
- «Обучающийся активный, успешный – обучающийся СОП.

Ф.И.О., наставляемого (группа наставляемого) _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с _____ текущего учебного года

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ дефицитов и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь текущего учебного года	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития	Сентябрь текущего учебного года	перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, в развитии личностных компетенций) с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь текущего учебного года	Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития обучающегося					
2.1	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	Октябрь текущего учебного года	Определен перечень литературы, интернет- сайтов для изучения.		

2.2	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (изготовление изделий, выполнения упражнений, и др.	Октябрь текущего учебного года	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3	Освоить эффективные подходы к планированию учебной, проектной, общественной и др.	Ноябрь текущего учебного года	Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать)		
2.4	6. Принять участие в конкурсах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	Ноябрь – декабрь текущего учебного года	По итогам участия в конкурсе (указать, каких) получены грамоты и др.		
2.5	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение текущего учебного года	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в учебной группе		
2.6	Правовое просвещение посредством участия в Единых днях профилактики, Неделе права, встречах с работниками правоохранительных органов	В течение текущего учебного года	В течение действия программы сформировано устойчивое понимание своей ответственности перед собой, родителями и обществом, соблюдения законов РФ.		

Подпись наставника _____ «___» _____ 20__ г. Подпись наставляемого _____ «___» _____ 20__ г.

**Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность»
Уватского муниципального округа на 202_ – 202_ учебный год.**

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Формирование базы наставляемых	Информирование родителей, классных руководителей, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Проведение мероприятий в объединениях. Информирование на сайте учреждения. Информирование внешней среды	Август-сентябрь	куратор, педагоги
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Сбор согласий на обработку персональных данных участников программы от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.	Сентябрь	Куратор, педагоги
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся в объединениях МАУ ДО «Центр детей и молодежи «Юность» Уватского муниципального округа	Сентябрь	Куратор
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа педагогов и обучающихся	Сентябрь	Куратор
		Закрепление наставнических пар/групп	Составление планов индивидуального развития наставляемых	Сентябрь	Куратор, наставники
3.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Встречи наставника и наставляемого по плану Проведение заключительной встречи учебный год	В течение года	Наставнические группы
4.	Текущий контроль	Организация текущего контроля		Декабрь	

		достижения планируемых результатов наставниками	Беседа анализ деятельности	Май	Куратор, наставники
5.	Завершение наставничества.	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Презентация отчета Наставнической пары. Анализ удовлетворенности участия в программе.	Май	Куратор
		Мотивация и поощрения наставников	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности (Благодарственное письмо, Благодарность)	Май	Директор
			Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте учреждения.	Май	Куратор