

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН**

**муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
дом детского творчества станицы Калининской**



**ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

*Коханенко Елена Александровна
Заместитель директора по УВР*

ст. Калининская

2025 год

Содержание

Введение.....	3
I. Проектирование программы наставничества в образовательной организации дополнительного образования.....	4
II. Особенности организации наставничества в учреждении дополнительного образования	15
Заключение.....	40
Приложения.....	43
Литература.....	82

Введение

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

Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

В соответствии с целевыми показателями федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» к концу 2024 года не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций, не менее 70 % обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, а также не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Нормативно-правовое обоснование:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [8];
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в

Российской Федерации на период до 2025 года»;

6. 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» [4];

7. Письмо Минпросвещения России от 04.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания» [6];

8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

I. Проектирование программы наставничества в образовательной организации дополнительного образования детей

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Задачи наставничества в организациях дополнительного образования детей:

- 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.

Модели реализации наставничества в дополнительном образовании

В мире выделяют (Д. Клаттербак) две модели наставничества (mentoring): североамериканскую и европейскую.

1. «Североамериканская модель («спонсорское наставничество» (Sponsoring mentoring)) – подразумевает наставничество человека, старшего по возрасту или более влиятельного, по отношению к своему ученику – протеже, в рамках этой модели происходит одностороннее обучение.

2. Европейская модель («развивающее наставничество» (Developmental mentoring)) – эта модель подразумевает общение на равных и построение отношений на доверии».

В числе самых распространенных моделей наставничества, реализуемых в системе дополнительного образования, в зависимости от условий реализации программы наставничества могут быть выделены следующие:

- «обучающийся – обучающийся»;
- «педагог – обучающийся»;
- «педагог – педагог»;
- «специалист – обучающийся».

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.

Целью такой модели наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи модели:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

Результаты реализации модели:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимися 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.

Модель наставничества «педагог – обучающийся»

Данная модель предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

Задачи модели:

- 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.

Результаты реализации модели:

- 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.

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, психолог. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы 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 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, 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).

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.

Целью такой модели наставничества 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 модели:

- способствование 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).

Результаты реализации модели:

- 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 активный 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, а также совместная подготовка участия в конкурсах.

Модель наставничества «специалист – обучающийся»

Данная модель предполагает взаимодействие обучающегося старшего подросткового возраста и представителя предприятия (организации) — специалиста, профессионала, который активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Термин «специалист» рассматривается здесь в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может, как привлекать новых молодых сотрудников на свое предприятие (в организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Целью такой модели наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи модели:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков иметакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результаты реализации модели:

- повышение уровня образовательных результатов и улучшение психозэмоционального фона образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников модели

Наставник – равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями, премированиями и т. д.). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый – социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Наставляемый пассивный – плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

- Варианты взаимодействия наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляются через реализацию проектной деятельности,

привлечение к общественной работе, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, бизнес-проектирование, ярмарки, дискуссии, краткосрочные и долгосрочные стажировки, гранты от предприятий.

Таким образом, реализация каждой из моделей наставничества требует четкого определения целей и задач, результатов, необходимых сроков наставничества.

II. Особенности организации наставничества в учреждении дополнительного образования (из опыта МБУ ДО ДДТ ст.Калининской)

Участники наставничества

Куратор – сотрудник, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель 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.

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, 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.

Наставляемый - участник программы наставничества, нуждающийся в помощи наставника для решения собственных затруднений.

Типы наставничества

Наставничество осуществляется в 2-х основных направлениях:

1. Наставничество в работе с педагогами (сопровождаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит);
2. Наставничество в работе с учащимися (сопровождаемый – ребенок, испытывающий определенный дефицит).

Наставничество в работе с учащимися

Педагогическая и психологическая поддержка учащегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, адаптации его в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования.

Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования.

Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать педагог дополнительного образования, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к занятиям и улучшение образовательных результатов учащегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в детском творческом коллективе. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования.

В зависимости от целевой группы сопровождения (наставляемых) можно выделить следующие типы наставничества в учреждениях дополнительного образования:

- 1) наставничество для детей, находящихся в социально опасном положении (наставник — ребенок группы «СОП»);
- 2) наставничество для одаренных детей (наставник — одаренный ребенок);
- 3) наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Наставничество для детей, находящихся в социально опасном положении

Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, — лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья, либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение.

Антиобщественные действия — действия несовершеннолетнего, выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц.

Наставничество для данной категории детей осуществляется в формате индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, находящимся в социально опасном положении, посредством закрепления за ним наставника из числа взрослых граждан и представителей молодёжных объединений с целью оказания положительного воспитательного воздействия.

Целью наставничества является создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и

осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

Наставничество для одаренных детей

Одаренность – это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

Одаренный ребенок — это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.

Наставник одарённого ребёнка – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребёнку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать. Наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста – помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный и интересный процесс.

Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка — это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности. Наставники детей: выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка, способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают их к поиску уникальных решений, вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

Наставник анализирует жизнь ребенка, его учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь ему самому найти ответы на эти вопросы. Важным моментом является «постконкурсная поддержка и сопровождение» одарённых детей.

Наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья

Системная помощь детям с ОВЗ, в том числе детям-инвалидам, со стороны специально обученных, значимых для них взрослых путем формирования пар «ребенок — наставник» направлена на стабилизацию эмоционально-психологического состояния ребенка, его адаптацию и реализацию личностного потенциала. Способствует социокультурной реабилитации и интеграции детей в общество. Задача данного типа наставничества — восстановление социального статуса ребёнка-инвалида и включение его в систему общественных отношений. Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход к участникам и предоставление им различных возможностей с учетом их особенностей. Процесс позитивной интеграции детей — это сопровождение детей с инвалидностью в мир общения и знаний, где они познают, учатся и, как результат, развиваются и социализируются.

Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество в работе с педагогами

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового работника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБУ ДО ДДТ ст.Калининской, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься

анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество МБУ ДО ДДТ ст.Калининской (как часть педагогического).

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации. Организация работы не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) учреждения, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для разных целевых групп сопровождения (наставляемых):

- воспитанники учреждения дополнительного образования, находящиеся в социально опасном положении;

- талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- обучающиеся, которые оказались перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, которые не видят перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, которым приходится преодолевать психологические барьеры либо испытывать трудности коммуникации.

Конкретный набор локальных актов определяется учреждением с учетом его Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть заместитель директора или методист УДО. Администрация учреждения также имеет определенные обязанности по организации наставничества.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется педагогическим советом, утверждается директором УДО и закрепляется в Положении о наставничестве.

В качестве наставляемых в УДО выступали различные категории работников: педагоги, впервые поступившие на работу в данную УДО, молодой специалист и/или не имеющий педагогического образования; выпускники очных высших и средних профессиональных образовательных организаций, поступившие на работу в УДО; педагоги, назначенный на новую должность в рамках карьерного роста; педагогические работники, изменивший и/или выполняющий новые должностные обязанности; педагогические работники, имеющий диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Алгоритм составления программы наставничества

Чтобы составить программу наставничества, необходимо определить

условия для эффективного наставничества. Это подразумевает:

- ☐ постановку реальных задач и путей их достижения;
- ☐ методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
- ☐ взаимную заинтересованность сторон;
- ☐ административный контроль процесса наставничества;
- ☐ наличие методики оценки результатов;
- ☐ обоснованные требования к процессу наставничества, личности наставника.

Наиболее перспективным подходом, который может стать основным при построении программы наставничества в образовательных организациях, является системный подход. Он подразумевает рассмотрение наставничества как системы, состоящей из комплекса взаимосвязанных элементов и их взаимодействия. Системный подход позволяет раскрыть целостность системы наставничества в образовательной организации и обеспечивающих ее механизмов, выявить многообразие ее компонентов и свести их в единую теоретическую картину (программу наставничества).

Проектирование и планирование программы наставничества – это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации программы наставничества в конкретной образовательной организации. В программе наставничества должны быть определены и прописаны:

- ☐ цели (например, социализация, поддержка в учебе, руководство в рабочих/профессиональных вопросах), задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- ☐ когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- ☐ длительность наставнических отношений;
- ☐ место проведения встреч;
- ☐ заинтересованные стороны в рамках этой программы;

- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т. д.);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов (протоколы, памятки и др.);
- иерархическая схема управления программой;
- описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;
- связи с общественностью и распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.

Принципы проектирования и планирования программы наставничества для всех образовательных организаций одинаковы, но их реализация может варьироваться в зависимости от выбранного типа наставничества.

Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника.

Реализация и организация программы наставничества

Реализация и организация программы наставничества для максимальной эффективности проводится по **двум контурам**, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов, это так называемые внешний и внутренний контуры программы.

Внешний контур образуют сотрудники НКО, СМИ, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации про-

грамм наставничества.

Работа с внешней средой — это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап — привлечение участников программы, промежуточные опорные точки — информирование партнеров о ходе программы, финальный этап — отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций).

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя:

- руководители и администрация организаций-участников (образовательных организаций и предприятий, иных организаций, предоставляющих наставников);

- руководители и участники сообществ образовательной организации (сообщество образовательной организации, сообщество благодарных выпускников), эндаумента (целевого фонда, предназначенного для использования в некоммерческих целях организации);

- сотрудники региональных НКО, социальных проектов и иных организаций, заинтересованные в реализации программы наставничества;

- специализированные отделы организаций-партнеров, отвечающих за PR, финансирование и менеджмент;

- куратор программы наставничества внутри образовательной организации.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, педагоги, педагоги-

психологи, методисты.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:

- ☐ взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;

- ☐ взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;

- ☐ взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Принципиально важно для успеха программы, особенно на этапе подготовки и запуска, информировать всех потенциальных участников и заинтересованных лиц о реализации программы наставничества как на уровне региона в целом, так и в образовательной организации в частности. Важно заинтересовать все аудитории и предоставить желающим (из числа сотрудников и обучающихся) возможность принять участие в программе.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ☐ администрация организаций-участников;
- ☐ куратор программы внутри образовательной организации;
- ☐ активные представители педагогического сообщества, педагоги-психологи, педагоги-организаторы;
- ☐ наставники-участники программы.

Методы работы наставника:

- наблюдение;
- курирование — способ сохранения и поддерживания контакта наставника и подростка, контроля ситуации со стороны наставника;
- интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное

пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;

- коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;

- психолого-педагогическая поддержка – своевременное позитивное воздействие педагога (наставника) и родителей (взрослых) на подростков с целью выработки у них адекватной самооценки, способности противостоять негативному влиянию окружающих, эмоциональному шантажу, рэкету и оказание психологической помощи в решении этих проблем;

- психологическая помощь — это особая деятельность наставника, осуществляемая в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска;

- реабилитация — это система мероприятий по восстановлению психических функций, организованная определенным образом, оптимизирующая жизнь личности при непосредственном взаимодействии;

- социально-психологическая профилактика – это предупреждение возможных негативных последствий поведения, нежелательных для обучения и развития подростков;

- социально-психологическое сопровождение — протекающий во времени процесс создания социально-психологических условий изменения;

- консультирование – превентивная, упреждающая помощь, предотвращающая развитие нежелательных осложнений;

- тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Шаблоны документов для реализации программы наставничества в организации представлены в **приложении**.

Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в образовательной организации включает семь основных этапов.

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

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- ☐ получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- ☐ собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Первый этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых —

педагогов и обучающихся — и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов. Среди таких проблем могут быть: буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

Работа на этом этапе сфокусирована на внутреннем контуре — взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные

направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Таблица 2 – Примерная форма базы наставляемых

Ф.И.О. наставляемого	Контактные данные для связи(данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на Кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа — поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

☐ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных групп, спортивных секций);

☐ педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

☐ родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в

образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

☐ выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;

☐ сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

☐ успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

☐ сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;

жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Таблица 3 – Примерная форма базы наставников

Ф.И.О. наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа — выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, их подготовка к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

- ☐ разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- ☐ выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- ☐ провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- ☐ сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора. Первым шагом процесса подбора является заполнение в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками анкеты, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.

Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном

- ☐ представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа также включает **информирование**:

- ☐ распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- ☐ взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;

□ мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «ученик – ученик»).

База выпускников: включает успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей.

База наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также в подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию.

База наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

– профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт

наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

– у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1) провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми);

2) получить обратную связь от участников общей встречи — как от наставников, так и наставляемых.

Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3) закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений; если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения; куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару;

4) сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе

куратора; предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества (Организация работы наставнических пар/групп)

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу.

Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении. Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, если сроки отличаются от заявленных в образовательной организации. Совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

Что самого ценного было в вашем взаимодействии? Каких результатов вы

достигли?

Чему вы научились друг у друга?

Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.

Как вы изменились?

Что вы поняли про себя в процессе общения? Чем запомнилось взаимодействие?

Есть ли необходимость продолжать работу вместе?

Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками анкеты и поздравляет с завершением программы наставничества. Если участники обоюдно выражают желание продолжить общение в рамках будущих программ наставничества, куратор фиксирует это в результатах и в базах наставников и наставляемых, если участники выражают желание продолжить взаимодействие вне программы, куратор также фиксирует это в результатах.

После этого куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших пар или групп и их наставников и просит пару или группу подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

Результатом 6 этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации

практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла — вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций. В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;

- обсуждение причин завершения программы;

- обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;

- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;

- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после

завершения отношений;

- планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять возможные ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением отношений в рамках программы наставничества.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок, в течение которого куратор обязательно присутствует на встречах и собирает обратную связь от обоих участников.

Подведение итогов программы наставничества

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по

возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов и популяризация практик

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы – представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

В жюри финального мероприятия могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и организаций региона, представители родительского комитета и коллективов образовательных организаций региона, администрация муниципалитета.

По результатам голосования жюри, а также представленных достижений выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Цели мониторинга:

- 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.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Заключение

В нашем учреждении внедрена и реализуется программа «Наставничество». Целью наставнической деятельности в дополнительном образовании выступает воздействие на личность наставляемого путем передачи опыта наставника.

Сформирована нормативная база наставничества и наставнические пары «наставник – наставляемый».

Для организации наставничества в учреждении был разработан следующий набор локальных актов: приказ о наставничестве и ответственных за направление работы по наставничеству; положение о наставничестве; приказ о назначении наставника/закреплении наставнических пар (групп); программа «Наставничество»; план работы наставника с молодым специалистом; контрольно- аналитическая документация.

Конкретный набор локальных актов определяется учреждением с учетом его Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть заместитель директора или методист УДО. Администрация учреждения также имеет определенные обязанности по организации наставничества.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется педагогическим советом, утверждается директором УДО и закрепляется в Положении о наставничестве.

Опыт нашего учреждения активно транслируется на методических мероприятиях различного уровня:

- на всероссийской конференции «Педагогическая деятельность в системе образования 21 века: от теории к практике» с опытом работы «Модернизация системы дополнительного образования в условиях реализации национального

проекта «Образование» в 2020 году;

- на краевой конференции «Современное доступное дополнительное образование равный доступ и равные возможности» с опытом работы «Создание условий для обеспечения доступности дополнительного образования для детей с ОВЗ» в 2021 году;

- на межрайонном семинаре педагогических работников учреждений дополнительного образования детей «Дополнительное образование детей-актуальные вопросы и успешные практики» с опытом работы «Повышение уровня профессионального мастерства педагогов в условиях ДДТ ст.Калининской» в 2022 году;

- на всероссийской конференции преподавателей ДШИ «Практика внедрения института наставничества, 2023 год;

- на зональном семинаре педагогических работников учреждений дополнительного образования детей «Конкурентноспособность учреждения в условиях обновления дополнительного образования» с опытом работы «Особенности организации работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью» в 2023 году;

- на зональном семинаре педагогических работников учреждений дополнительного образования детей «Обновление профессиональных компетенций педагога как фактор успеха профессиональной деятельности» с опытом работы «Уровень компетенций педагогических работников ДДТ ст.Калининской» в 2024 году,

Фактами, подтверждающими эффективность реализации программы «Наставничество», считаем (приложение):

- Е.А.Коханенко и О.В.Безрукавая награждены благодарностью начальника управления образования администрации МО Калининский район Е.А.Соляник за создание условий для профессионального роста молодых специалистов, за эффективные формы адаптации и управление педагогических кадров, 2023 год;

-Е.А.Коханенко и М.Н.Середа победители VI всероссийского педагогического конкурса «Моя лучшая методическая разработка» за авторский материал «Программа «Наставничество», 2023 год;

- М.Н.Середа участник краевого профессионального конкурса «Битва наставников» в 2023 году;

- Е.А.Коханенко имеет благодарность за участие во всероссийской муниципальной премии «Служение» с проектом «Программа «Наставничество» МБУ ДО ДДТ ст.Калининской» в номинации «Опыт наставника-успех молодых» в 2023 году;

- М.Н.Середа лауреат 2 степени регионального конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в номинации «Наставник-педагог в дополнительном образовании» в 2023 году;

- А.В.Штрапова лауреат 3 степени регионального конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в номинации «Наставник-педагог в дополнительном образовании» в 2024 году.

На данный момент мы находимся на контрольно-оценочном этапе. Проводятся встречи наставника и наставляемого, сбор и обработка оценочных материалов, обратной связи участников программы наставничества, организован текущий контроль достижения запланированных результатов наставниками и наставляемыми. Далее запланировано оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.

Программа наставничества нашего учреждения находится в стадии доработки и мы приступим к ее реализации в ее новой редакции с нового учебного года.

Приложения

**муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
дом детского творчества станицы Калининской**

Принято на ПС
Протокол № ____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
ДДТ ст. Калининской

Н.П.Косик
приказ № _____
от « ____ » _____ 20__ г.



Программа

«Наставничество»

МБУ ДО ДДТ ст. Калининской

на 2020-2024 годы

Авторы-разработчики: Коханенко Елена Александровна
Середа Мария Николаевна

ст. Калининская,
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	2
2	Цель Программы	5
3	Сроки реализации Программы	5
4	Руководители Программы	5
5	Управление реализацией Программы	5
6	Взаимодействие при реализации Программы	6
7	Содержание деятельности	7
8	Ожидаемые результаты реализации Программы	11
9	Приложения	12

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

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.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Нормативные основы реализации программы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);

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

3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

6. 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»;

7. Письмо Минпросвещения России от 04.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания»;

8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

9. Приказ управления образования администрации МО Калининский район от 23 сентября 2020 г. № 428 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях Калининского района».

Типы наставничества

Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для разных целевых групп сопровождения (наставляемых):

- воспитанники учреждения дополнительного образования, находящиеся в социально опасном положении;
- талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- обучающиеся, которые оказались перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, которые не видят перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, которым приходится преодолевать психологические барьеры либо испытывать трудности коммуникации.

В зависимости от целевой группы сопровождения (наставляемых) можно выделить следующие типы наставничества в учреждениях дополнительного образования:

- 1) наставничество для детей, находящихся в социально опасном положении (наставник – ребенок группы «СОП»);
- 2) наставничество для одаренных детей (наставник – одаренный ребенок);
- 3) наставничество в волонтерских проектах (наставник – волонтер);
- 4) наставничество в проектных командах (наставник – проектная команда или группа);
- 5) наставничество в профориентационной работе (наставник – реальный сектор экономики);
- 6) наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Наставничество для детей, находящихся в социальноопасном положении

Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении, —лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья, либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия.

Антиобщественные действия — действия несовершеннолетнего,

выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц.

Наставничество для данной категории детей осуществляется в формате индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, находящимся в социально опасном положении, посредством закрепления за ним наставника из числа взрослых граждан и представителей молодёжных объединений с целью оказания положительного воспитательного воздействия.

Целью наставничества является создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

Наставничество для одаренных детей

Одаренность — это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

Одаренный ребенок — это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.

Наставник одарённого ребёнка — это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача — помочь ребёнку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать. Наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что даётся ему с трудом. Задача такого специалиста — помочь другому человеку превратить обучение в продуктивный и интересный процесс.

Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка — это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности. Наставники детей: выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка, способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают их к поиску уникальных решений, вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

Наставник анализирует жизнь ребенка, его учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь ему самому найти ответы на эти вопросы. Важным моментом является «постконкурсная поддержка и сопровождение» одарённых детей.

Наставничество в волонтерских проектах

Один из способов раскрытия потенциала подростка — формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Волонтерство — это лучший инструмент социального, экономического и духовного роста общества.

Добровольчество (волонтерство) является деятельностью в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях решения социальных задач в таких сферах, как образование, здравоохранение, культура, социальная поддержка и социальное обслуживание населения, физическая культура и спорт, охрана окружающей среды, предупреждение и ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций. Содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Волонтерская деятельность требует от каждого участника определенной подготовки, которая приобретается в процессе обучения и развития. Обязательно каждый волонтер готовится к мероприятиям через систему обучения и развития. Наставничество в этой форме предполагает формирование активного пула подготовленных волонтеров, участвующих в социальных мероприятиях и акциях, ориентированных на достижение результатов.

Наставничество в проектных командах

Одним из эффективных и инновационных способов педагогического обеспечения социализации детей являются проектные технологии. Современные технологии организации и сопровождения проекта — это способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии педагогов, воспитанников и родителей и направленный на практическое решение общественно значимых проблем, способствующий взаимодействию сообщества учреждения дополнительного образования с органами власти и общественностью. Именно поэтому вопрос о возможности и необходимости использования проектных технологий в условиях дополнительного образования требует особого подхода к профессиональным компетенциям наставников проектных детских команд.

Проектные технологии дают ребенку возможность познать себя, не ощущая «давления» взрослых. Опыт самостоятельной деятельности развивает в детях уверенность в своих силах, снижает тревожность при столкновении с проблемами, создает привычку самостоятельно искать пути решения. Проектная деятельность позволяет любой коллектив превратить в сплоченную команду, где каждый ребенок чувствует себя нужным в решении важной задачи.

От современной системы дополнительного образования требуется уже не простое фрагментарное включение методов исследовательского и проектного обучения в образовательную практику, а целенаправленная работа по развитию исследовательских способностей, специально организованное обучение детей умениям и навыкам проектного и исследовательского поиска.

Наставничество в профориентационной работе

Введение в практику такой формы наставничества поможет подростку сделать правильные шаги в выборе профессии, научит брать ответственность за свою жизнь, разовьет мотивацию и инициативу. В настоящее время необходима разработка и внедрение профориентационных практик, в которых профориентатор становится для оптантов «значимым взрослым» — подлинным посредником в выборе и освоении профессии, наставником.

Эффективность профориентационных практик существенно возрастает, если они осуществляются в контексте взаимоотношений со «значимым взрослым».

Только «значимый взрослый» на деле становится посредником в выборе профессии и последующем её освоении.

К данному виду наставничества могут быть привлечены: общественные деятели, сотрудники промышленных предприятий, коммерческих организаций, имеющие личную профессиональную успешность. Ребенку важно иметь пример личности, на который бы он мог опираться и который бы вдохновлял его. Система наставничества в этом контексте имеет большую ценность, помогая ребенку перенимать реальный опыт в той или иной профессиональной сфере.

Наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья

Системная помощь детям с ОВЗ, в том числе детям-инвалидам, со стороны специально обученных, значимых для них взрослых путем формирования пар «ребенок — наставник» направлена на стабилизацию эмоционально-психологического состояния ребенка, его адаптацию и реализацию личностного потенциала. Способствует социокультурной реабилитации и интеграции детей в общество. Задача данного типа наставничества — восстановление социального статуса ребёнка-инвалида и включение его в систему общественных отношений. Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход к участникам и предоставление им различных возможностей с учетом их особенностей. Процесс позитивной интеграции детей — это сопровождение детей с инвалидностью в мир общения и знаний, где они познают, учатся и, как результат, развиваются и социализируются.

Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – работник МБУ ДО ДДТ ст.Калининской, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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.

В связи с этим **конечным результатом деятельности наставника** (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является **обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.** (в зависимости от типа наставничества).

Наставничество может осуществляться в 2-х основных направлениях:

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

Наставничество в работе с учащимися

Педагогическая и психологическая поддержка учащегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации учащегося в образовательном процессе, адаптации его в детском коллективе. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования.

Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у учащегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования.

Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать педагог дополнительного образования, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к занятиям и улучшение образовательных результатов учащегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в детском творческом коллективе. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования.

Наставничество в работе с педагогами

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового работника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБУ ДО ДДТ ст.Калининской, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать

начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество МБУ ДО ДДТ ст.Калининской (как часть педагогического).

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации. Организация работы не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) учреждения, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

Следовательно, педагог, будучи профессионалом в базовом виде деятельности, оказывается чаще всего не готов к выполнению функций наставника ни по отношению к другим педагогам, испытывающим профессиональные дефициты, ни по отношению к обучающимся с образовательными дефицитами.

В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника.

Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: **мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.**

Развитие системы наставничества в ОДО предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ - создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской на 2020-2024гг.

4. РУКОВОДИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель Программы (куратор): Коханенко Елена Александровна, заместитель директора по УВР.

Соруководители Программы: Безрукавая Ольга Васильевна, заместитель директора по МР, Середа Мария Николаевна, педагог-организатор по координации деятельности отдела по реализации ДООП.

Состав Совета по реализации Программы:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность
1	Руководитель Совета	
	Коханенко Елена Александровна	заместитель директора по УВР
2	Заместитель руководителя Совета	
	Безрукавая Ольга Васильевна	заместитель директора по МР
3	Секретарь	
	Середа Мария Николаевна	педагог-организатор по координации деятельности отдела по реализации ДООП
4	Члены	
	Бездорнова Марина Андреевна	Педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории
	Назарько Нина Владимировна	Педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории

5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности Совета как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг доли учащихся МБУ ДО ДДТ ст.Калининской вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к образовательной организации среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Мероприятия в ОО	Сроки
Подготовка условия для реализации Программы наставничества	Подготовить нормативно-правовое обеспечение Программы: положение о наставничестве, приказ, план мероприятий	до 31 декабря 2020г.
	Информировать коллектив и учащихся о реализации Программы и собрать предварительные запросы учащихся, педагогов и молодых специалистов	
	Сформировать рабочую группу, отвечающую за реализацию Программы	
	Определить задачи, формы наставничества и ожидаемые результаты	
	Утвердить дорожную карту внедрения модели наставничества	
Формирование базы наставляемых	Организовать сбор данных о наставляемых (сформировать базу наставляемых и предполагаемые результаты программы наставничества)	Ежегодно к началу учебного года и по необходимости
Формирование базы наставников	Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и учащихся Сформировать базу наставников и определить формы наставничества	до 25 января 2021 г.
Обучение наставников	Организовать отбор и обучение наставников	Ежегодно
Формирование наставнических пар или групп	Сформировать наставнические пары или группы	Ежегодно сентябрь
Организация работы наставнических пар и групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды Разработать план мероприятий для каждой пары или группы, определить период взаимодействия.	В течение года

	Организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для оценивания эффективности программы наставничества. Разработать систему поощрения наставников.	
Завершение наставничества	Проанализировать собранные данные обратной связи от наставников и наставляемых. Провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых. Оценить эффективность реализации программы наставничества. Реализовать систему поощрения наставников, организовать мероприятия чествования лучших наставников и популяризации их опыта	Ежегодно (согласно периоду взаимодействия)

7. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации		Ответственные за реализацию
		начало	окончание	
	Организационная деятельность			
1	Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь	Ежегодно август	Е.А.Коханенко
2	Издание приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к выполнению функций наставников	Ежегодно сентябрь	В течение года	Н.П.Косик Е.А.Коханенко
3	Издание приказов, определяющих закрепление педагогов-наставников за сопровождаемыми на основе анализа выявленных образовательных и профессиональных дефицитов	Ежегодно сентябрь	В течение года	Н.П.Косик Е.А.Коханенко
4	Мотивация педагогических работников к деятельности в роли наставника	В течение года	В течение года	Н.П.Косик Е.А.Коханенко
5	Определение состава руководителей, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь		Е.А.Коханенко
6	Определение состава педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь		Е.А.Коханенко
7	Формирование заказа в образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы, на курсовую подготовку руководителей и педагогических работников по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь		М.Н.Середа
8	Утверждение формы программ /планов работы педагогов-наставников	Ежегодно сентябрь		Н.П.Косик
9	Изучение профессиональных и образовательных дефицитов педагогов и обучающихся	Ежегодно сентябрь	В течение года	Е.А.Коханенко М.Н.Середа
10	Формирование списков педагогов и обучающихся, нуждающихся в сопровождении	Ежегодно сентябрь	В течение года	Е.А.Коханенко М.Н.Середа
11	Создание профессионального объединения педагогов-наставников (лаборатории, проблемной группы, творческой группы и пр.)	Ежегодно сентябрь		Е.А.Коханенко
	Проектировочная деятельность			

1	Разработка и утверждение состава Совета по реализации программы	Ежегодно сентябрь		Е.А.Коханенко
2	Разработка и утверждение планов заседаний Совета	Ежегодно сентябрь		Е.А.Коханенко
3	Внесение изменений в программы, планы методической /научно-методической работы по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь		О.В.Безрукавая
4	Планирование тем и сроков проведения педсоветов /вопросов педсоветов по теме наставничества	Ежегодно август		Е.А.Коханенко
5	Подготовка технических заданий для профессиональных объединений педагогов на учебный год по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь		О.В.Безрукавая
6	Разработка и утверждение планов методической /научно-методической работы профессиональных объединений педагогов на учебный год по вопросам наставничества	Ежегодно сентябрь		О.В.Безрукавая М.Н.Середа
7	Разработка и утверждение планов работы педагогов-наставников	Ежегодно сентябрь	В течение года	Е.А.Коханенко
8	Разработка (подбор) и утверждение инструментария для выявления профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых	Ежегодно сентябрь		О.В.Безрукавая М.Н.Середа
	Информационно-консультационная деятельность			
1	Участие педагогов в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального и институционального уровней по вопросам наставничества	В течение года		Е.А.Коханенко
2	Организация корпоративных семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных конкурсов и пр. по вопросам наставничества для всех членов педагогического коллектива	В течение года		Е.А.Коханенко
3	Организация обучения наставников, выявление и устранение их профессиональных дефицитов	В течение года		О.В.Безрукавая
4	Оснащение методической библиотеки информационными источниками по вопросам наставничества	В течение года		О.В.Безрукавая
5	Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по вопросам наставничества	В течение года		М.Н.Середа
6	Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения в процессе выполнения функций наставника	В течение года		Е.А.Коханенко О.В.Безрукавая М.Н.Середа
	Обобщение и диссеминация опыта			
1	Проведение педагогических советов по вопросам наставничества	Ежегодно апрель		Е.А.Коханенко
2	Проведение заседаний методического /научно-методического совета по вопросам	Ежегодно декабрь		О.В.Безрукавая

	наставничества			
3	Подготовка публикаций по вопросам наставничества	В течение года		О.В.Безрукавая
4	Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий по вопросам наставничества	В течение года		О.В.Безрукавая
5	Проведение мастер-классов по вопросам наставничества	В течение года		М.Н.Середа
6	Размещение лучших материалов из опыта работы наставников в методической копилке учреждения	В течение года		М.Н.Середа
	Контрольно-оценочная деятельность			
1	Контроль за выполнением планов методической /научно-методической работы профессиональных объединений по вопросам наставничества	В течение года		О.В.Безрукавая
2	Контроль за выполнением планов работы педагогов-наставников	В течение года		Е.А.Коханенко
3	Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогов-наставников к выполнению функций наставника	Август		Е.А.Коханенко
4	Выявление динамики профессиональных и образовательных дефицитов сопровождаемых на основе утвержденного инструментария	Май-август		Е.А.Коханенко О.В.Безрукавая М.Н.Середа
5	Изучение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества	Май		Е.А.Коханенко О.В.Безрукавая М.Н.Середа
6	Проведение круглого стола, совещания по итогам реализации плана наставничества на год	Май		Е.А.Коханенко О.В.Безрукавая М.Н.Середа

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов МБУ ДО ДДТ ст.Калининской;
- увеличение доли педагогов и обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
дом детского творчества станицы Калининской

Принято на ПС
Протокол № ____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
ДДТ ст. Калининской

Н.П.Косик
приказ № _____
от « ____ » _____ 20__ г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – положение) определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее – целевая модель наставничества) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования доме детского творчества станицы Калининской (далее – МБУ ДО ДДТ ст.Калининской), права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения целевой модели наставничества, регламентирует взаимоотношения между наставником и наставляемыми.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 года «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»; приказом управления образования администрации МО Калининский район от 23 сентября 2020 г. № 428 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях Калининского района».

1.3. Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве; разновидность индивидуальной методической работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования или начинающими педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы; педагогического работника с учащимися, стоящими на различного вида профилактических учетах; а также педагогического работника с детьми-инвалидами или с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

2.2. Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

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

2.4. Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой учащийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

2.6. Куратор – работник МБУ ДО ДДТ ст.Калининской, осуществляющий организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

2.8. Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

2.9. Благодарный выпускник – выпускник МБУ ДО ДДТ ст.Калининской, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность

поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент (фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований), организует стажировки и т. д..

2.10. Метакомпетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции, например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и другие.

2.11. Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: прессрелиз (за 3-5 дней до события), пострелиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка),

3. Цели и задачи

3.1. Целью наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, раскрытие его личностного, творческого потенциала, поддержка в формировании и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- формирование психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- достижение эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУ ДО ДДТ ст.Калининской. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно - воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

4.3. Реализация программы наставничества осуществляется посредством организации работы с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся - будущих участников программы.

4.5. Наставляемыми могут быть учащиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни ДДТ, отстраненных от коллектива.

4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7. Наставниками могут быть:

- учащиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители (законные представители) учащихся – имеющие активную жизненную позицию;
- выпускники, заинтересованные в поддержке МБУ ДО ДДТ ст.Калининской;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУ ДО ДДТ ст.Калининской в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен приказом директора. Как правило, наставник прикрепляется к наставляемому на срок не менее одного года

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

4.13. Замена наставника производится приказом директора ДДТ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Механизм реализации

5.1. Для реализации наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных педагогических работников МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

5.2. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разрабатывает и реализует дорожную карту по внедрению целевой модели наставничества;
- осуществляет организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организует аналитическую и информационную работу; отбор и обучение наставников;
- осуществляет персонифицированный учет учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирует наставнические пары и группы;
- осуществляет своевременную и систематическую отчетность;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программы (системы) наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской;
- участвует в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме.

5.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

- ☐ «учащийся – учащийся»;
- ☐ «педагог – учащийся»;
- ☐ «педагог – педагог».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

6. Мониторинг и оценка результатов

6.1. Мониторинг процесса реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации целевой модели наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому;
- участвовать в реализации дорожной карты в рамках компетенции;
- посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставляемых;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской;
- подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами;
- изучать индивидуальные особенности учащихся – наставляемых;
- мотивировать учащегося-наставляемого, стоящего на профилактическом учете, к систематическому посещению занятий, формировать потребности в здоровом образе жизни, влиять на личностные качества, и т.д.;
- направлять свою деятельность на стабилизацию эмоционального состояния учащихся - наставляемых, их адаптацию в обществе и реализацию личностного потенциала;
- оказывать помощь учащимся - наставляемым при проявлении затруднений в выполнении работы, общении в коллективе и с педагогом;
- вести карту личного успеха учащегося-наставляемого, стоящего на учете, оформлять необходимую отчетность по итогам учебного года.

7.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской;
- вносить предложения куратору и директору МБУ ДО ДДТ ст.Калининской по внесению изменений в дорожную карту;
- привлекать других работников для расширения компетенций наставляемого.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

8.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в МБУ ДО ДДТ ст.Калининской;
- обращаться к наставнику за советом, помощью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору МБУ ДО ДДТ ст.Калининской о замене наставника.

9. Функции куратора

9.1. Куратором может быть любой педагогический или административный работник из числа специалистов МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

9.2. Куратор назначается приказом директора МБУ ДО ДДТ ст.Калининской.

9.3. Куратор выполняет следующие функции:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий дорожной карты, внедрения целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

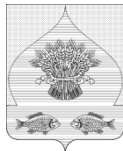
10.2. Данное положение может быть изменено и дополнено в соответствии с вновь изданными нормативными актами.

10.3. Изменения и дополнения к положению принимаются на педагогическом совете в новой редакции положения, которое утверждается директором. После принятия новой редакции положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**План по формированию цифровой грамотности педагогов
ДДТ ст.Калининской на 2021-2022 годы
(в рамках реализации проекта «Повышение ИКТ-компетентности педагогов
дополнительного образования путем непрерывного тьюторского сопровождения в
области цифровой грамотности)**

№ п/п	Задача	Наименование мероприятие	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
Этап 1. Подготовительный этап (январь 2021 г. – август 2021 г.)				
1	Инициирование проекта. Разработка и обсуждение проекта, анализ имеющихся ресурсов	Собрание рабочей группы проекта	Январь 2021 г	Определены цель проекта и механизмы реализации. План реализации проекта
2	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение нормативно-правовой базы, являющейся основанием для реализации проекта. Разработка нормативно-правового обеспечения проекта	Февраль-март 2021 г	Нормативно-правовые акты
3	Организация диагностических мероприятий	Разработка анкет и тестов, проведение диагностик	Март 2021 г	Выявлены слабые стороны педагогов в работе с ИКТ
4	Прогнозирование ожидаемых результатов	Определение критериев и показателей для оценки результативности проекта	Апрель 2021 г	Критерии и показатели
5	Определение содержания обучения	Разработка инструкций и обучающих видеороликов	Апрель 2021 г	Методическая продукция для обучения педагогов
4	Обеспечение необходимых условий для реализации проекта	Подбор оборудования, кадров, методических материалов	Май - июнь 2021 г	Созданы необходимые условия
5	Обучение кадров	Прохождение педагогами-организаторами КПК и другого обучения по направлению проекта	Август 2021 г	Повышение грамотности членов проектной команды
Этап 2. Основной этап (сентябрь 2021 г. – май 2022 г.)				
1	Обучение педагогов работе в условиях цифровой образовательной среды	Проведение мероприятий проекта на уровне образовательного учреждения	Ежемесячно	Повышение уровня цифровой грамотности педагогов
2	Методическое и дидактическое наполнение Интернет-ресурса	Публикация методических материалов на сайте организации	Ежемесячно	Открытый доступ к обучающим материалам
3	Трансляция опыта	Выступление на межрайонном	Апрель 2022 г	Заинтересованность

	работы по проекту	семинаре. Участие в муниципальном этапе конкурса «Инновационный поиск».	Март 2022 г	педагогической общественности
4	Обновление методической базы проекта	Разработка видеоинструкций, обучающих материалов	В течение всего периода	База методических разработок по проекту
5	Внедрение цифровой составляющей в образовательный процесс	Использование современных информационных технологий при реализации ДООП	С сентября 2021 г	Применение цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе
3 Этап. Заключительный этап (июнь 2022 г. – август 2022 г.)				
1	Оценка эффективности реализации проекта	Проведение итоговой диагностики эффективности реализации проекта	Июнь 2022 г	Результаты итоговой диагностики (справка)
2	Анализ ограничений проекта	Определение потерь, трудностей, противоречий в его реализации	Июнь 2022 г	Результаты анализа (справка)
3	Оформление проекта	Составление отчета о результатах работы	Июль 2022 г	Отчет
4	Определение дальнейших перспектив работы по данному направлению	Включение в отчет данных о планируемой дальнейшей работе в сфере цифровизации дополнительного образования	Июль 2022 г	Рекомендации
5	Оглашение результатов проекта	Представление отчета администрации и педагогам МБУ ДО ДДТ ст. Калининской	Август 2022 г	Отчет



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА СТАНИЦЫ КАЛИНИНСКОЙ**

П Р И К А З

от

№ 01-08/,,,,,

ст-ца Калининская

Об организации наставничества

Согласно программе деятельности МБУ ДО ДДТ ст.Калининской на 2024-2025 учебный год, с целью оказания помощи молодым педагогам дополнительного образования в их профессиональном становлении; профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и привлечения детей и подростков, состоящих на профилактическом учёте, к деятельности в объединениях; организации сопровождения детей - инвалидов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Закрепить наставников за молодыми педагогами дополнительного образования сроком на 1 год (приложение №1).

2. Педагогам-наставникам:

2.1. Разработать совместно с молодым специалистом план работы по организации наставничества с учетом уровня их профессиональной подготовки;

2.2. Предоставлять заместителю директора по учебно-воспитательной работе ежеквартальные отчёты о проделанной работе.

3. Утвердить форму плана работы по организации наставничества (приложение №2);

4. Назначить педагогов дополнительного образования МБУ ДО ДДТ ст. Калининской наставниками для учащихся, состоящих на профилактическом учёте согласно приложению № 3.

5. Педагогам-наставникам:

5.1. Осуществлять воспитательную и профилактическую работу с учащимися согласно плана индивидуальной работы на 2024-2025 учебный год;

5.2. Предоставлять заместителю директора по учебно-воспитательной работе ежеквартальные отчёты о проделанной работе.

6. Назначить педагогов дополнительного образования наставниками для детей – инвалидов с целью сопровождения их к месту занятий и обратно, а также оказания им помощи при необходимости согласно приложению №4.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по учебно-воспитательной работе Е.А.Коханенко.

Директор

Н.П.Косик

Список наставников, закрепленных за молодыми педагогами дополнительного образования

№ п/п	ФИО молодого специалиста	ФИО наставника

План наставничества

Ф.И.О. молодого педагогического работника _____

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами, целями, задачами и направлениями профессиональной деятельности		
3.	Знакомство с деятельностью коллег других образовательных учреждений		
4.	Ознакомление с порядком оформления документации учреждения (пакет аттестационных документов)		
5.	Освоение и совершенствование навыков педагогического работника (указываются конкретные методики, приемы и т.д.)		
6.	Получение консультативной помощи в работе по специальности		
7.	Участие в проводимых конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях для молодых педагогов		
8.	Подготовка к аттестации педагогического работника		
9.	Повышение общеобразовательного и культурного уровня, участие в общественной жизни учреждения образования		
10.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Список учащихся ДДТ, состоящих на профилактическом учёте,
и педагогов-наставников

№ п/п	ФИО	Дата рождения, школа, класс	Домашний адрес	Причины постановки	Наставник	Какое объединение посещает

Список педагогов дополнительного образования - наставников для детей – инвалидов и детей с ОВЗ

№ п/п	Ф.И.О. ребенка	Ф.И.О. педагога - наставника

Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О. молодого педагогического работника _____

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
11.	Составление индивидуального плана наставничества		
12.	Ознакомление с основополагающими документами, целями, задачами и направлениями профессиональной деятельности		
13.	Знакомство с деятельностью коллег других образовательных учреждений		
14.	Ознакомление с порядком оформления документации учреждения (пакет аттестационных документов)		
15.	Освоение и совершенствование навыков педагогического работника (указываются конкретные методики, приемы и т.д.)		
16.	Получение консультативной помощи в работе по специальности		
17.	Участие в проводимых конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях для молодых педагогов		
18.	Подготовка к аттестации педагогического работника		
19.	Повышение общеобразовательного и культурного уровня, участие в общественной жизни учреждения образования		
20.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

План по подготовке педагогов
ДДТ ст.Калининской к участию в конкурсах профессионального
мастерства

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Подготовка и сопровождение педагогов-участников краевого конкурса «Лучшие практики обеспечения доступности ДОД КК»	Сентябрь-октябрь	
2	Ознакомление с положением и опытом участия в конкурсе предыдущих лет	Октябрь	
3	Знакомство с деятельностью коллег других образовательных учреждений	Ноябрь	
4	Подготовка и сопровождение педагогов-участников краевого конкурса «Лучшая социальная реклама региональной системы ДОДКК	Ноябрь	
5	Подготовка и сопровождение педагогов-участников краевого конкурса «Учитель здоровья»	Декабрь	
6	Оказание консультативной помощи по подготовке к конкурсу	Январь	
7	Подготовка и сопровождение педагогов-участников краевого конкурса «Педагогический дебют»	Февраль	
8	Оказание консультативной помощи по подготовке к конкурсу	Февраль	
9	Подготовка и сопровождение педагогов-участников всероссийского конкурса «Панорама методических кейсов»	Март	
10	Оказание консультативной помощи по подготовке к конкурсу	Март	
11	Подготовка и сопровождение педагогов-участников регионального конкурса профессионального мастерства работников сферы ДО «Сердце отдаю детям»	Март-апрель	
12	Ознакомление с положением и опытом участия в конкурсе предыдущих лет	Март	
13	Знакомство с деятельностью коллег других образовательных учреждений	Апрель-май	

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ДООП			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ДООП			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ДООП			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ДООП			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ДООП			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			

<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ДООП			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности педагога. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2		3		4	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ подпись _____ Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г. Наставник _____ подпись _____ Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ подпись _____ Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г.						

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



[Фонд Образовательной и Научной Деятельности 21 века]
ВСЕРОССИЙСКОЕ СЕТЕВОЕ ИЗДАНИЕ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И УЧАЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
Свидетельство о регистрации СМИ ЭЛ № ФС 77-82417 (г. Москва)

ДИПЛОМ ПОБЕДИТЕЛЯ I степени

VI ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНКУРС «МОЯ ЛУЧШАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА»

награждается

Группа авторов: заместитель директора по УВР;
педагог-организатор МБУ ДО ДДТ ст. Калининской

Елена Александровна Коханенко
Мария Николаевна Середа

ЗА АВТОРСКИЙ МАТЕРИАЛ:

Программа "Наставничество"

Материал находится в открытом доступе по адресу:

<https://fond21veka.ru/publication/10/15/494186/>

Серия С №494186 6 сентября 2023г.

Председатель организационного комитета конкурса,
Главный редактор СМИ-Издания «Фонд
Образовательной и Научной Деятельности 21 века»

www.fond21veka.ru

ДАТА ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА:
с 01.09.2023 г. по 31.12.2023 г.



М. Р. Гильмиев

www.fond21veka.ru



ДИПЛОМ

награждается

СЕРЕДА
Мария Николаевна,

*педагог-организатор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования дома детского творчества
станции Калининской,*

УЧАСТНИК

*краевого профессионального конкурса
«Фитва наставников» в 2023 году*

Министр
образования, науки
и молодежной политики
Краснодарского края



Е.В. Воробьева
Е.В. Воробьева

Председатель
Краснодарской краевой
организации Общероссийского
Профсоюза образования



С.Н. Даниленко
С.Н. Даниленко



БЛАГОДАРНОСТЬ

За участие во Всероссийской
муниципальной премии
«Служение»

Коханенко

Елена Александровна

Проект

Программа "Наставничество" МБУ ДО ДДТ ст.Калининской

В номинации

Опыт наставника — успех молодых

Член президиума Совета при Президенте РФ
по развитию местного самоуправления,
Сопредседатель Всероссийской ассоциации
развития местного самоуправления

И. М. Гусева

МОСКВА — 2023



РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Сердце отдаю детям» – 2023



ДИПЛОМ

ЛАУРЕАТА

В НОМИНАЦИИ

«Наставник-педагог

в дополнительном образовании»

НАГРАЖДАЕТСЯ

Серeda Мария Николаевна

педагог-организатор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
дом детского творчества станицы Калининской муниципального образования
Калининский район



Министр образования, науки
и молодежной политики
Краснодарского края
Е.В. Воробьева



Председатель Краснодарской краевой
организации Общероссийского
Профсоюза образования
С.Н. Даниленко

Краснодар
2023



СЕРДЦЕ ОТДАЮ ДЕТЯМ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ДИПЛОМ

ЛАУРЕАТА III СТЕПЕНИ

регионального конкурса профессионального мастерства
работников сферы дополнительного образования
«Сердце отдаю детям» в 2024 году

в номинации «Наставник-педагог в дополнительном образовании»

НАГРАЖДАЕТСЯ

Штрапова Алена Владимировна,

педагог-организатор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
дом детского творчества станицы Калининской
муниципального образования Калининский район



Министр образования, науки
и молодежной политики
Краснодарского края
Е.В. Воробьева



Председатель Краснодарской краевой
организации Общероссийского
Профсоюза образования
С.Н. Даниленко

Краснодар
2024

Литература

1. VII Международная научная конференция [Электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/>. (Дата доступа: 21.08.2023).
2. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Электронный ресурс] URL: https://portal.ivedu.ru/dep/mouofurmn/_commondocs/metodicheskayaslujba/metod_i_pravov_obespech/metodika%20ocenki_%28Shadrikova%209.pdf. (Дата доступа: 10.09.2023).
3. Приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019 (с изменениями от 02.02.2021 г.) «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей» [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru/document/561232576>. – Дата доступа: 01.09.2023.
4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» [Электронный ресурс] URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>. (Дата доступа: 10.09.2023).
5. Региональный проект «Школа наставничества»: Сборник / Под ред. Н.В. Сечковская, В.В. Рудинская, Т.В. Моисеенко. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2022. – 76 с.
6. Современные научные исследования и инновации [Электронный ресурс] URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>. (Дата доступа: 20.09.2023).
7. Тарасова Н.В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина. – М.: Перспектива, 2020. – 108 с.
8. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2022 год. – М.: Эксмо, 2022. – 192 с.
9. Фомин Е.И. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста / Е.И. Фомин. – М.: ЮНИГИ- ДАНА, 2012. – 304 с.