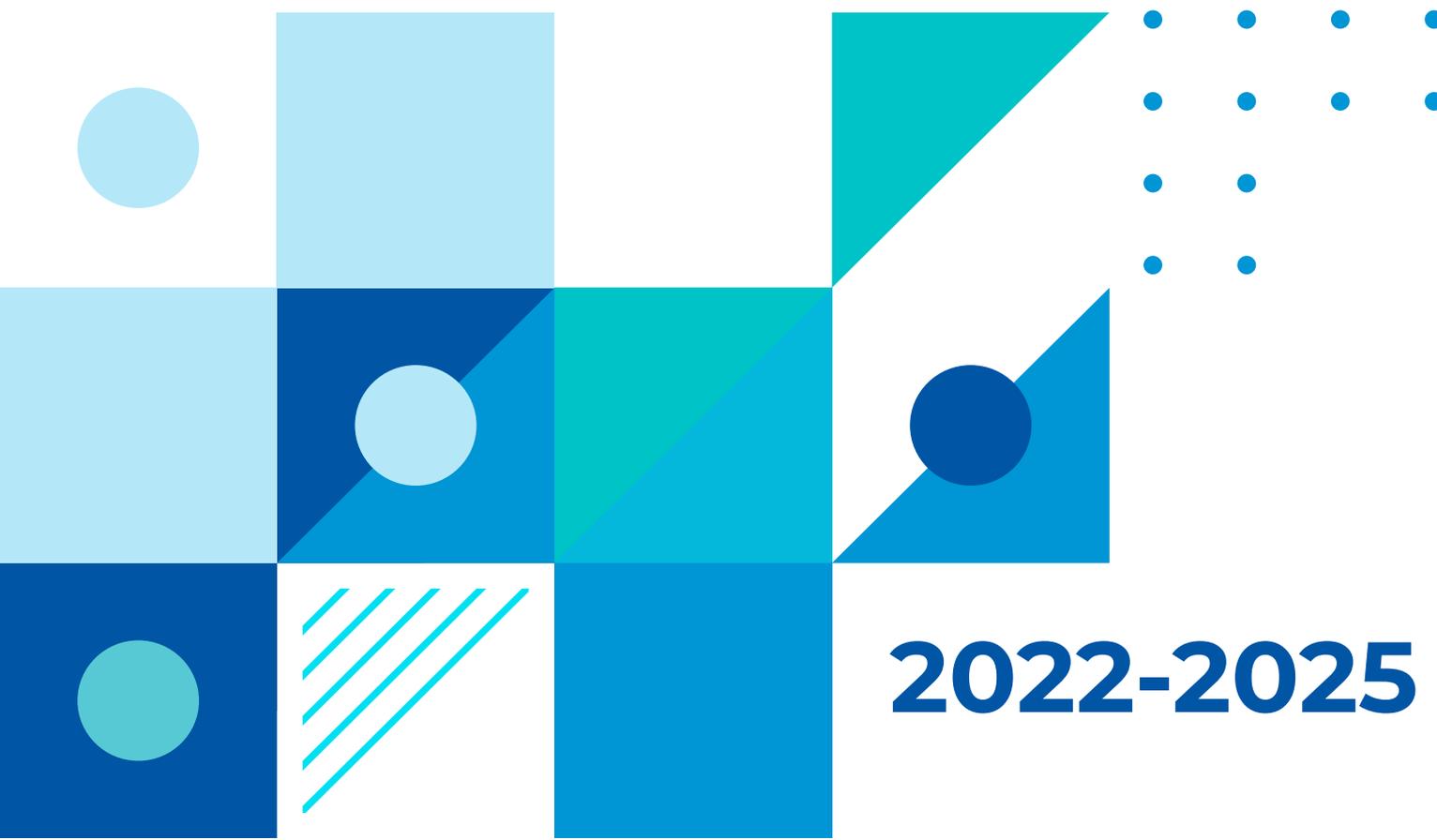




ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕРСПЕКТИВА»



2022-2025

Рассмотрено:
на заседании педагогического
совета МБУДО «ЦДО «Перспектива»
от «04» октября 2022 г.
протокол № 2

Утверждаю:
И.о. директора
МБУДО «ЦДО «Перспектива»
_____ А.А. Шишелякин
приказ № 117/5
от «05» октября 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Центр дополнительного образования
«Перспектива» на 2022-2025 годы

г. Ханты-Мансийск
2022

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общая информация об учреждении	3
2	Паспорт программы наставничества	4
3	Введение	11
4	От анализа к форсайту	12
5	Форсайт	13
6	Цель и задачи программы наставничества	16
7	Организация системы наставничества	17
8	Виды, формы, специфика системы наставничества в рамках реализации программы развития	21
9	Приоритетное направление 1. «Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»	25
10	Приоритетное направление 2. «Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики»	31
11	Механизм реализации программы наставничества	37
12	Обобщенная дорожная карта реализации системы «целевой модели» наставничества педагогических работников	38
13	Целевые показатели программы наставничества	42
14	Приложение «Вариативные модели реализуемой системы наставничества педагогических работников Центра»	43

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧРЕЖДЕНИИ

I. Полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом:

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива»

II. Сокращенное наименование образовательной организации:

МБУДО «ЦДО «Перспектива»

III. Юридический адрес:

628001, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Ханты-Мансийск, улица Краснопартизанская, дом 2

IV. Адрес сайта:

<http://crthm.ru>, e-mail: centr-hm@mail.ru

V. Учредители образовательной организации:

Учредителем Учреждения является городской округ Ханты-Мансийск Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в лице Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска и Департамента муниципальной собственности Администрации города Ханты-Мансийска

VI. Лицензия:

№ 3109 от 19.06.2021 года

VII. Тип:

Организация дополнительного образования

VIII. Форма:

Муниципальное бюджетное учреждение

IX. И.о. директора

Шишелякин Андрей Александрович

ПАСПОРТ

Программы наставничества

в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» на 2022-2025 годы

Нормативно-правовые основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">- Конституция Российской Федерации (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.);- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;- Указ Президента Российской Федерации 27.06.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р;- Приоритетный национальный проект «Образование» (Паспорт утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 03.09.2018 г. № 10);- Федеральный проект «Успех каждого ребенка», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16);- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации 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»;
---	---

	<p>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);</p> <p>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</p> <p>- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.05.2018 г. № 298-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;</p> <p>- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2021 г. № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта» по ее реализации на 2021-2024 гг.»;</p> <p>- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 г. № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;</p> <p>- Программа развития МБУДО «ЦДО «Перспектива» на 2021-2026 годы – «Воспитательный эффект инновационного менеджмента организации дополнительного образования детей и взрослых в условиях цифровизации образования»;</p> <p>- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦДО «Перспектива»</p>
Разработчики Программы	<p>Разработчик: Пашкевич А.В., к.п.н., методист высшей квалификационной категории</p>
Цель Программы	<p>Создание эффективной системы наставничества, способствующей непрерывному повышению профессиональной компе-</p>

	<p>тентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников путем целенаправленной организации взаимодействия и передачи опыта от наставника к наставляемым с использованием различных форм, моделей наставничества</p>
<p>Основные задачи Программы</p>	<p>Задачи программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Комплексная реализация плана мероприятий приоритетных направлений, инновационных стратегий, дорожных карт, входящих в программу наставничества. 2. Модернизация системы работы как с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками, так и с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свой опыт работы, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др. через вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения. 3. Содействовать созданию в МБУДО «ЦДО «Перспектива» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории. 4. Создать условия для ускорения процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью. 5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования. 6. Проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, формирование баз данных и тиражирование лучших практик
<p>Приоритетные направления Программы</p>	<p>Приоритетное направление 1 «Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками» Приоритетное направление 2 «Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики»</p>
<p>Сроки и этапы реализации Про-</p>	<p>I этап <i>Подготовительный</i> (апрель-сентябрь 2022 г.) – включает определение проблем, путей их решения, формулировка целей</p>

<p>граммы</p>	<p>и задач программы наставничества; разработку локальных нормативно-правовых актов; определение приоритетных направлений и разработку перспективных планов по каждому направлению;</p> <p>II этап <i>Практический</i> (октябрь 2022 – май 2024 гг.) – включает реализацию программы наставничества, формирование базы наставляемых и наставников, наставнических пар/групп и организация их работы; совершенствование комплекса условий, определение или разработку новых форм наставничества, анализ, коррекцию и обобщение полученных результатов;</p> <p>III этап <i>Аналитический</i> (2024-2025 гг.) – завершение программы наставничества, анализ, обобщение и систематизация результатов Программы, тиражирование лучших практик, конструирование дальнейших путей совершенствования системы наставничества в Центре</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - эффективно (не для галочки и отчетов) комплексно реализован план мероприятий по каждому приоритетному направлению, дорожных карт, входящих в программу наставничества; - разработаны и в системе реализуются программы наставничества через различные формы поддержки и сопровождения (успешно апробированы различные формы, модели наставничества); - практически реализована концепция проектирования индивидуальных, групповых (временно-творческих групп) профессиональных траекторий в системе наставничества; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогических работников связанных с развитием гибких навыков, умений и метакомпетенций необходимых для качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью; - повышение профессионального уровня и навыков как наставляемых, так и наставников, вовлеченных в систему наставничества; - ожидается положительная динамика качества образования, рост числа достижений обучающихся, педагогического коллектива Центра в том числе в проектной и исследовательской деятельности; - измеримое улучшение показателей Центра в образовательной, культурной, спортивной и других сферах и в сфере дополнительного образования; - рост числа собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических

	<p>материалов), результативность участия в конкурсах профессионального мастерства и др.;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью и улучшение психоэмоционального климата в коллективе, сокращение срока адаптации новых членов коллектива; - снижение текучести кадров в Центре, развитие кадрового потенциала
Механизмы реализации	<p>Планирование и координацию деятельности, направленной на реализацию Программы наставничества, осуществляет администрация Центра. По итогам реализации каждого этапа Программы директор и куратор докладывает на заседаниях педагогического и методического советах.</p> <p>Для корректировки Программы наставничества, внесения уточнений, изменений, дополнений, вызванных новыми задачами, и для достижения поставленных целей проводится ежегодный анализ достигнутых промежуточных результатов</p>
Возможные риски в ходе реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формализованное неэффективное наставничество (ради галочки в отчетах). 2. Сопrotивление со стороны руководства, педагогических работников, задействованных в системе наставничества. 3. Неготовность наставляемого принимать помощь, сопровождение наставника или завышенные ожидания, нерегулярность встреч и др. 4. Совмещение наставничества с основными обязанностями, снижение собственной эффективности. 5. Недостаточная компетентность наставника для эффективного сопровождения наставляемых. 6. Отсутствие желания у педагогических работников стать наставником
Финансовое обеспечение Программы	<p>Выполнение программы обеспечивается за счет различных источников финансирования.</p>
Основные используемые термины	<p>Адаптация профессиональная – процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, компетенциями, способностью эффективного применения их на практике.</p> <p>Групповое наставничество – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).</p> <p>Инновационная стратегия – одно из средств достижения организацией поставленных целей в рамках инновационного развития, отличающейся своей новизной, прежде всего для данной организации. Может быть столько, сколько необходи-</p>

мо для достижения общей стратегической цели.

Компетентность – уровень подготовленности для деятельности в определенной сфере, степень овладения знаниями, способами деятельности, необходимыми для принятия верных и эффективных решений. Компетентность развивается на основе компетенций.

Компетенция – способность применять знания, умения, навыки и практический опыт для успешной деятельности в определенных условиях.

Куратор – сотрудник МБУДО «ЦДО «Перспектива», который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

Мониторинг педагогический – системная диагностика качественных и количественных характеристик эффективности функционирования и тенденций развития образовательной системы, включая ее цели, содержание, формы, методы, дидактические и технические средства, условия и результаты обучения, воспитания, саморазвития личности и коллектива.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты.

Наставник – участник программы (целевой модели) наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагогические работники – работники образовательных ор-

ганизаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Приоритетные направления – важнейшие направления стратегического развития Центра, в рамках которых создаются и используются технологии, реализующие решения, наиболее эффективно отвечающие выявленным векторам развития.

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

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

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

Целевая модель наставничества педагогических работников – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях

ВВЕДЕНИЕ

Инновационный характер осуществляемых сегодня перемен в отечественной системе дополнительного образования детей и взрослых, связанных с реализацией национальных проектов «Образование», «Успех каждого ребенка», профстандарта педагога дополнительного образования, национальной системы роста педагогических работников и др., требует от руководства образовательной организации выбора и реализации инновационных стратегий, позволяющих эффективно управлять качеством образования в быстро меняющихся условиях. В этих условиях наставничество рассматривается как один из эффективных механизмов повышения качества образовательной деятельности, выступающей особой формой методической работы. Более того, наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность 2023 год объявлен годом педагога и наставника. Также запуск программ наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 процентов обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Система наставничества может и должна стать одним из основных инструментов повышения качества образования. Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогических работников наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для индивидуального, группового и командного сопровождения педагогических работников по восполнению их профессиональных (компетентностных) дефицитов независимо от возраста и стажа работы, а также является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов и вновь принятых сотрудников в той или иной мере нуждающихся в персонифицированном методическом сопровождении.

В самом общем виде наставничество организуется по принципу «более опытный, сведущий обучает менее опытного тому, что умеет сам». В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального (горизонтального) обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества.

Наставничество является длительным, системным и интегративным процессом, который требует значительных временных и ресурсных затрат. В связи с этим организацию наставничества целесообразно осуществлять в условиях проектного управления. В контексте проектного управления организация наставничества представляет собой проектирование целевой модели наставничества как системы условий, ресурсов и механизмов, необходимых для реализации программы наставничества. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной са-

морализации в современных условиях неопределенности. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Система наставничества будет включать в себя различные формы наставничества – способы организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, а также программы наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий.

Программа разработана с учетом программно-целевого, системного, инновационного, проектного подходов, а также стратегического менеджмента.

Программа наставничества разрабатывалась в три этапа:

- подготовительный этап, когда было разработано положение «О системе наставничества педагогических работников», осуществлялось освоение предложенных новых форм и моделей наставничества, а также обоснованный выбор и создание инновационных стратегий, определение приоритетных направлений» развития системы наставничества в учреждении;

- второй этап, это непосредственно разработка Программы, перспективных планов по каждому из приоритетных направлений;

- третий этап, это внешняя и внутренняя экспертиза Программы, представление и обсуждение на педагогическом совете с последующим утверждением Программы, издания приказа.

ОТ АНАЛИЗА К ФОРСАЙТУ

В 2021 году в рамках написания программы развития «Воспитательный эффект инновационного менеджмента организации дополнительного образования детей и взрослых в условиях цифровизации образования» на 2021-2026 годы был проведен SWOT-анализ потенциала развития Центра в том числе проанализирована сложившаяся на тот момент система методической работы, в результате были выявлены следующие слабые стороны:

- неразвита система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками;

- отсутствие четкой сложившейся системы внутрикорпоративного повышения профессиональной компетентности педагогических работников Центра;

- отсутствие методических разработок учреждения, созданных методическим отделом (методического сопровождения образовательного процесса, инновационной деятельности), педагогами дополнительного образования;

- слабо организовано обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогическими и административными работниками Центра, отсутствие систематизации опыта и описания практик, нет победителей в

конкурсах профессионального мастерства на окружном и федеральном уровне.

Для решения указанных проблем (слабых сторон) в рамках программы развития было выделено приоритетное направление – «Повышение профессиональной компетентности педагогических работников и администрации Центра». Основной целью которого является создание системы непрерывного планомерного повышения профессиональной компетентности, квалификации педагогических работников и администрации Центра, в том числе на основе использования современных цифровых технологий. Была также определена задача, относящаяся к системе наставничества – модернизация системы работы с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогами, вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения.

В феврале 2022 года было написано положение «О системе наставничества педагогических работников». Для написания программы наставничества потребовалось время, чтобы изучить нормативно-правое, методическое обеспечение, образцы программ в рамках реализации системы (целевой модели «педагог – педагог») наставничества педагогических работников. В результате были определены и разработаны инновационные формы наставничества, вошедшие в целевую модель программы. Данная программа наставничества является составной частью программы развития, этим объясняется ее структура написания, инновационный характер (приоритетные направления, инновационные стратегии) и специфика методического сопровождения мероприятий входящие в систему наставничества.

ФОРСАЙТ

Программа наставничества состоит из двух приоритетных направлений:

Приоритетное направление 1. *«Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»;*

Приоритетное направление 2. *«Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики».*

Стратегической целью первого приоритетного направления является создание условий для адаптации новых педагогических работников, пришедших в образовательную организацию, их успешное закрепление на новом рабочем месте. Данное направление состоит из двух блоков (проектов):

- *«Рука об руку»* («педагог – педагог») для сопровождения педагогов дополнительного образования как «молодых специалистов», так и вновь принятых не имеющих опыта работы в системе дополнительного образования детей;

- *«Плечом к плечу»* («специалист – специалист») для сопровождения педагогических работников, не относящихся к педагогам дополнительного образования, поскольку требуются другие формы поддержки и методического сопровождения.

Общей стратегической целью второго приоритетного направления является организация работы с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свою практику, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др. через вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения. Данное направление состоит из двух блоков (проектов):

- *«Вместе к успеху»* («новатор – педагог») для сопровождения педагогов дополнительного образования в рамках систематизации опыта, описания практики, написания методических работ и участия в конкурсах профессионального мастерства и др.;

- *«Вместе – мы сила»* («лидер – группа») для того чтобы вовлечь педагогов дополнительного образования в инновационную деятельность, в создание методических продуктов в рамках реализуемой программы развития, привлечение их к доработке уже созданного методического обеспечения. На рисунке 1. наглядно показаны возможные модели наставничества в рамках реализуемой Программы.

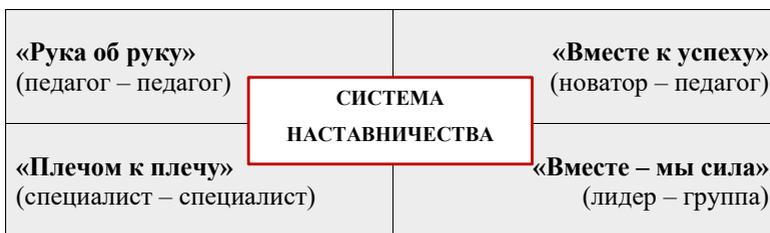


Рисунок 1. Структура реализуемых вариативных моделей наставничества

В МБУДО «Центр дополнительного образования «Перспектива» в рамках программы наставничества планируется в системе реализовать различные ролевые модели наставничества, в том числе инновационные, повышающие эффективность внутри целевой модели («педагог – педагог») педагогических работников в рамках реализации Программы развития:

1) *«Рука об руку»*, варианты наставничества:

- опытный педагог – молодой специалист (оказание индивидуальной методической помощи, наставничества педагогам, не имеющим опыта педагогической деятельности, способствующая профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в учреждении);

- опытный педагог, лидер педагогического сообщества по реализуемым направленностям дополнительных общеобразовательных программ – педагог, испытывающий проблемы (оказание индивидуальной методической помощи опытным педагогом менее опытному в определенной предметной области).

Это традиционная форма наставничества, когда опытный педагог дополнительного образования закрепляется за молодым специалистом или педагогом пришедшим из другого уровня образования. Наставником создается

план-график сопровождения и ведется работа в выбранной форме, главная цель помочь адаптироваться к новым требованиям и повысить качество проводимых учебных занятий, уровень профессионального мастерства.

2) *«Плечом к плечу»* («специалист – специалист») – опытный специалист (заместитель директора, методист или другой работник) – и специалист назначенный на должность, по которой не имеет опыта работы или имеются недостатки определенных навыков, компетенций для осуществления качественно своей работы вне зависимости от его профессионального опыта и возраста. Также такая форма может применяться в целях повышения профессиональной компетентности и повышения в должности.

Это тоже традиционная форма и не содержит какой-либо новизны (только для учреждения). В целях повышения профессиональной компетентности, адаптации к месту работы или повышения в должности опытный специалист берет наставничество над вновь назначенным или менее опытным.

3) *«Вместе к успеху»* («новатор – педагог»). Данная форма, в отличие от первых двух является инновационной формой наставничества. В этой форме наставляемыми являются педагоги имеющие не менее первой или высшей квалификационной категории. Наставником выступает лицо имеющее опыт результативного участия в федеральных и окружных конкурсах профессионального мастерства, умеющий систематизировать, создавать новые методические продукты. Ключевое в такой форме наставничества, это систематизация опыта, описание практики работы педагога-наставляемого и участие в конкурсах, подготовка статей, методических работ и улучшение реализуемых дополнительных общеобразовательных программ.

4) *«Вместе – мы сила»* («лидер – группа»). Данная форма является также инновационной формой наставничества. В этой форме лидером выступает наиболее опытный педагогический работник, который разработал черновик методического пособия, рекомендаций, обеспечения в рамках реализации Программы развития или реализуемого инновационного проекта. Суть этой формы в рамках временных творческих групп, сообща доработать методическое обеспечение, каждый раздел и издать методическую работу, подготовить приложения и др.

В составе каждого стратегического направления разрабатываются перспективные планы, проекты способные достигнуть поставленных целей.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Данная программа реализуется в рамках программы развития «Воспитательный эффект инновационного менеджмента организации дополнительного образования детей и взрослых в условиях цифровизации образования, является составной ее частью. Цель программы развития – создание условий, направленных на развитие Центра как инновационной образовательной и социально-педагогической системы, ориентированной на обеспечение качества оказываемых образовательных услуг, направленных на всесторонне удовле-

творение актуальных и перспективных образовательных потребностей личности, общества и государства. Базовая стратегия Центра заключается в осуществлении режима развития.

Цель программы наставничества – создание эффективной системы наставничества, способствующей непрерывному повышению профессиональной компетентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников путем целенаправленной организации взаимодействия и передачи опыта от наставника к наставляемым с использованием различных форм, моделей наставничества.

Задачи программы наставничества:

1. Комплексная реализация плана мероприятий приоритетных направлений, инновационных стратегий, дорожных карт, входящих в программу наставничества.

2. Модернизация системы работы как с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками, так и с педагогами дополнительного образования желающими систематизировать свою практику, принять участие в конкурсах профессионального мастерства, научиться писать методические работы и др. через вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения.

3. Содействовать созданию в МБУДО «ЦДО «Перспектива» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.

4. Создать условия для ускорения процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

6. Проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, формирование баз данных и тиражирование лучших практик.

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества организуется на основании приказа директора МБУДО «ЦДО «Перспектива» «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников». Для эффективного управления реализацией программы наставничества определяется куратор, назначаемый приказом директора. Полномочия куратора:

- подготавливает проекты нормативных документов, сопровождающих наставническую деятельность и предоставляет их на утверждение директору Центра;

- формирует и актуализирует базы наставников и наставляемых, осуществляет формирование наставнических пар/групп;
- отвечает за создание необходимых условий для деятельности наставнических пар/групп;
- организует и контролирует реализацию мероприятий в рамках дорожной карты/перспективных планов;
- оказывает методическую, консультативную и практическую помощь в планировании и реализации работы наставников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных/групповых программ наставничества;
- организует обучение наставников в рамках реализуемой модели наставничества;
- отвечает за качество и организацию программ наставничества каждым наставником;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации системы наставничества;
- организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников, ее результативность, обработка полученных результатов;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества по запросам органов управления образования;
- анализирует и обобщает положительный опыт осуществления наставнической деятельности и др.

Таким образом основными задачами куратора является сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы (обновляется ежегодно). Количество наставляемых, закрепленных за наставником, может быть один, несколько или группа работающих по единому плану. Количество встреч наставник и наставляемый определяется не реже одного раза в месяц согласно индивидуальному плану/маршруту наставляемого.

Для эффективной реализации программы наставничества возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Полномочия наставника:

- разрабатывает программу (индивидуальный/групповой план-комплекс мероприятий) наставничества совместно с наставляемым, куратором;
- участвует в реализации дорожной карты/перспективных планов программы наставничества в рамках своей компетенции;

- регулярно посещает образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

- организует эффективное взаимодействие с наставляемым с учетом психологических особенностей и в соответствии с программой наставничества;

- оказывает всестороннюю помощь и поддержку наставляемому, обеспечивая развитие новых компетенций наставляемого;

- проводит консультирование, экспертизу деятельности, формирует рекомендации наставляемому;

- несет ответственность за результативность реализации программы наставничества;

- обеспечивает свое собственное непрерывное профессиональное развитие;

- предоставляет результаты наставнической работы по запросу куратора, подводит итоги, формирует отчет о проделанной работе с предложениями и выводами;

- рекомендует участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

У наставника, помимо соответствующих обязанностей, имеются и соответствующие права:

- совместно с куратором определять формы, виды работы с наставляемыми;

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- проходить обучение, участвовать в конкурсах по наставничеству различных уровней;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Целевой модели наставничества; за организационно-методической поддержкой, сопровождением;

- обращаться к директору Центра с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию. Наставничество базируется на принципах индивидуализа-

ции, практической направленности, активного саморазвития, добровольности. Назначение наставника должно проходить при обоюдном согласии наставника и наставляемого. Нельзя забывать и о психологической их совместимости. Профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых.

В качестве наставников могут выступать:

- педагогические работники, имеющие высокоустойчивые профессиональные достижения;
- заместители директора, руководители методических объединений;
- специалисты методических служб.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и наставляемых, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора МБУДО «ЦДО «Перспектива» (ежегодно).

Полномочия наставляемых:

- участвует в разработке программы наставничества совместно с наставником;
- осуществляет эффективное взаимодействие с наставником в соответствии с программой наставничества;
- своевременно и качественно выполняет задания, указания и рекомендации наставника, учится у него практическому решению поставленных задач;
- сообщает наставнику о трудностях, возникших с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- инициирует внесение изменений в план реализации программы наставничества при возникновении затруднений или новых потребностей;
- формирует/развивает у себя новые компетенции под руководством наставника;
- переносит приобретенные/усовершенствованные компетенции в ежедневную практику;
- совершенствует профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устраняет совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения и др.

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение администрации Центра предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Центра о замене наставника.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Что дает система наставничества наставнику и наставляемому?

Наставнику	Педагогу
<ul style="list-style-type: none">- передача опыта и знаний, формирование и развитие новых навыков и компетенций;- признание заслуг и повышение статуса;- репутация профессионала и доверие коллег;- возможность увидеть новые пути решения типовых задач и др.	<ul style="list-style-type: none">- оказание методической помощи, совершенствование методического мастерства (повышение профессиональной компетентности);- повышение качества образования и результативности участия в конкурсах, мероприятиях;- преодоление компетентностных дефицитов, проблем, затруднений;- адаптация к новым условиям, освоение новых методик, форм, технологий и др.

В своей деятельности наставники применяют индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, используют индивидуальные формы работы. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. При разработке индивидуализированных программ наставничества наставник определяет комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение результатов, который оформляется в виде плана-графика.

План-график выполнения (содержание) работ по реализации модели наставничества

№	Проблемы, дефициты	Наименование мероприятия	Срок (период) проведения	Ответственные исполнители	Результат

В столбце «Проблемы, дефициты» указываются проблемные места, образовательные (компетентностные) дефициты на решение которых направлен план-график мероприятий. В столбце «Результат» помимо достижения пред-

лагаемого результата конкретного мероприятия целесообразно указать, решение какой задачи обеспечивается проведением данного мероприятия.

Основой реализации модели является комплекс мероприятий направленных на достижение результатов в соответствии с поставленными целью и задачами, обеспечивающих решение выявленной проблемы. Ключевым в рамках реализации модели наставничества является разработка и реализация программ наставничества. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому педагогическому работнику. Программа наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности. Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются на один год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена.

ВИДЫ, ФОРМЫ, СПЕЦИФИКА СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

В МБУДО «ЦДО «Перспектива» принимается целевая модель наставничества «педагог-педагог». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели, персонализированной/групповой программы наставничества педагогических работников, имеющих профессиональные затруднения. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов и самого желания наставляемых участвовать в различных формах сопровождения.

Виды наставничества педагогических работников, используемые в рамках программы наставничества:

1. *Традиционная модель наставничества* («один на один») – это взаимодействие в течение определенного периода времени между более опытным педагогическим работником и начинающим, имеющим затруднения;

2. *Партнерское наставничество* («равный – равному») – это взаимодействие педагогических работников, находящихся в равном положении, но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, предметной области, которым не обладает партнер;

3. *Ситуативное наставничество* – подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию;

4. *Целеполагающее наставничество* – когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

5. *Наставничество в группе* – когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один

наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности;

6. *Командное наставничество* – когда два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты педагогической или управленческой деятельности;

7. *Реверсивное наставничество* – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагогического работника по вопросам новых тенденций, технологий и др.;

8. *Виртуальное наставничество* – предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы и др. советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

По временным характеристикам, может быть *эпизодическим, ситуационным*, осуществляется в связи с внедрением в практику новых документов, педагогических технологий или методик (осуществление актуальной на данный момент помощи наставляемому); *периодическим* в связи введением педагогических работников в новую должность; *систематическим* носящий постоянный и преемственный характер.

Формы наставничества:

1. *Индивидуальная* – предполагает персонализированное сопровождение наставником, с учетом образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого;

2. *Групповая* – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;

3. *Коллективная* – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов;

4. *Онлайн* – поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т.д.).

В рамках реализации программы развития «Воспитательный эффект инновационного менеджмента организации дополнительного образования детей и взрослых в условиях цифровизации образования» (комплексного научно-методического и цифрового сопровождения технологии реализации системно-деятельностного подхода в образовательном процессе Центра) для реализации модели программы наставничества «*Рука об руку*» на основе профессионального стандарта педагога дополнительного образования и других требований к компетенциям и профессиональному развитию разработаны:

- оценка эффективности учебного занятия на основе использования АИС «Системный анализ учебного занятия», определены критериально-уровневые показатели и рекомендации (отдельно для педагогов дополнительного образования, администрации и наставников) по анализу и проектированию учебных

занятий с учетом специфики направленности реализуемых программ в рамках реализации системно-деятельностного подхода;

- методическое и цифровое обеспечение по проектированию технологических карт в рамках АС «Конструктор учебного занятия»;

- критериально-уровневые показатели по этапам учебного занятия практически всех типов и типологий, применяемых в системе дополнительного образования;

- мониторинги оценки эффективности учебного занятия с использованием различных образовательных технологий применяемых в системе дополнительного образования в том числе по этапам технологий;

- мониторинг профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования и др.

Данные разработки значительно облегчают работу наставника, позволяют видеть профессиональные (компетентностные) дефициты, посещать учебные занятия детализировано проводя анализ, в том числе по используемым современным образовательным технологиям, мониторинг профессиональной компетентности позволяет увидеть динамику развития каждого педагогического работника. Мониторинг профессиональной компетентности может быть ориентиром для определения траектории профессионального роста отдельного педагога дополнительного образования и выстраивания персональных маршрутов повышения профессионального мастерства в соответствии с выбранной траекторией.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;

- оказание практической помощи по планированию и проведению учебных занятий, в том числе предварительную работу с конспектами, технологическими картами занятий и комплексный анализ проведенных учебных занятий;

- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительная работа со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;

- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

- взаимопосещение учебных занятий и мероприятий участниками программы и т.д.

Важным качеством модели наставничества является ее гибкость, адаптивность, так как педагоги имеют разные потребности, учитывая реальную работу и результаты конкретного педагога, проанализировав которые формируются потенциальные группы и запрос на повышение профессионального мастерства.

Также в рамках реализации программы наставничества предусмотрены широкие возможности для трансляции и диссеминации инновационных практик, участия в конкурсах педагогического мастерства на окружном и всероссийском уровне, участие в организуемых телекоммуникационных проектах как для администрации, так и педагогов дополнительного образования.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПЛАНЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Приоритетное направление 1.

«Система наставничества с «молодыми специалистами» и вновь принятыми педагогическими работниками»

Цели и задачи

Основной целью плана является создание условий для оказания наставниками эффективной индивидуальной методической помощи наставляемым, способствующей адаптации к новым условиям труда, ликвидации профессиональных (компетентностных) дефицитов, профессиональному становлению, повышению их уровня профессионального мастерства позволяющий реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Для достижения указанной цели должны быть решены следующие задачи:

1. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

2. Создать условия для оказания актуальной и своевременной индивидуальной методической помощи наставниками в профессиональном становлении наставляемых, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогических работников, реализации индивидуальной образовательной траектории;

4. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, самостоятельно преодолевать профессиональные трудности, возникающие при выполнении служебных обязанностей;

5. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

План мероприятий

Задачи	Мероприятия	Ответственные	Предполагаемый результат
Блок 1. «Рука об руку» («педагог – педагог»)			
Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов наставляемого	1.1. Выявление наставником профессиональных дефицитов в работе наставляемых на начало года, их потребностей через проведение диагностической беседы,	Наставник, куратор	Разработка индивидуальной программы наставничества направленной на устранение профессиональных дефицитов (затруд-

	документированного анализа, наблюдения, педагогического мониторинга и других форм		нений) или удовлетворение профессиональных потребностей педагогов
Вовлечение наставниками наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения согласно утвержденной программе наставничества	1.2. Вовлечение наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения, осуществляемые как наставниками, так и методическим отделом Центра	Куратор, наставник, методисты	Организовано методическое сопровождение функционирования системы наставничества в Центре направленное на устранение выявленных дефицитов, образовательных запросов наставляемых, повышение их профессиональной компетентности
Проектирование и системный анализ учебного занятия в рамках реализуемой программы развития	1.3. Оказание практической помощи наставляемому по планированию и проведению учебных занятий в том числе предварительной работы с конспектами (технологическими картами); посещение и проведение системного анализа учебного занятия, в том числе с использованием АИС «Системный анализ учебного занятия»	Куратор, наставник, методисты	Выявление сильных и слабых сторон в проведении учебных занятий, оказание методической помощи по выявленным в рамках системного анализа учебного занятия компетентным дефицитам, недостаткам
Проведение мониторинговых исследований с помощью методического обеспечения АИС «Системный анализ учебного занятия»	1.4. Обучение наставников и других педагогических работников по работе с программой, созданию форм отчетности	Администрация, методисты	Проведено обучение наставников по использованию методических рекомендаций к системному анализу учебного занятия (консультации по мере необходимости) по работе с

			АИС
Оказание консультационной, методической помощи в подготовке к открытым учебным занятиям	1.5. Посещение наставляемым учебных занятий наставника, организация наставником посещения занятий коллег. Открытые занятия наставника, педагогов, их анализ. Помощь в подготовке к открытому учебному занятию, определение структуры и наполнения каждого этапа учебного занятия	Куратор, наставник, методисты	Посещение, взаимопосещение учебных занятий с подробным анализом (самоанализом) в том числе и открытых занятий. Компетентность наставляемого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа
Разработка инструментария для самостоятельного проектирования учебного занятия, мероприятия	1.6. Вовлечение в разработку методического обеспечения АС «Конструктор учебного занятия», АИС «Системный анализ учебного занятия» педагогических работников Центра. Организация самостоятельного проектирования учебного занятия, мероприятия с помощью наставника	Методисты	Актуализировано методическое оснащение АС «Конструктор учебного занятия», АИС «Системный анализ учебного занятия»
Отсутствие объективных мониторингов оценки уровня владения современными образовательными технологиями педагогами дополнительного образования, типологиями учебного занятия и форм обучения	1.7. Определение и разработка методического обеспечения проведения мониторингов по оценке эффективности применения современных образовательных технологий, по их этапам, типов и форм обучения, применяемые в Центре	Методисты	Разработаны диагностические карты по используемым современным образовательным технологиям, типов и форм обучения
Освоение современных образовательных техноло-	1.8. Организация и проведение консультаций, посещений учебного за-	Куратор, наставник, ме-	Обогащение опыта наставляемых по использованию

гий, типов и форм обучения	нения по оценке уровня овладения конкретной образовательной технологией, форме, типологии с использованием готового методического инструментария	тодисты	широкого арсенала современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий, типов и форм обучения
Рефлексивный анализ работы за учебный год каждым педагогом дополнительного образования	1.9. Написание каждым педагогом дополнительного образования рефлексивного анализа работы за год (по шаблону), актуализация шаблона с учетом требований к аттестации педагогов	Педагоги, методисты	Рефлексивный анализ работы педагога дополнительного образования за учебный год
Отслеживание динамики уровня профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования	1.10. Выявление динамики профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в соответствии с профессиональным стандартом педагога	Администрация Центра, методисты	Мониторинг профессиональной компетентности педагога дополнительного образования с учетом требований профессионального стандарта педагога, коррекция программы наставничества с учетом выявленных дефицитов
Выбор и работа по теме самообразования	1.11. Оказание методической и консультационной помощи по теме самообразования наставником	Куратор, наставник, методисты	Выбор темы самообразования и работа по ней при методической и консультационной помощи наставника
Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, каждой пары наставник - наставляемый	1.12. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, каждой пары наставник - наставляемый по полугодиям учебного года	Администрация Центра, куратор	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ. Коррекция индивидуального образовательного

			маршрута
Блок 2. «Плечом к плечу» («специалист – специалист»)			
Выявление профессиональных затруднений и образовательных запросов наставляемого	2.1. Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур, определение профессиональных дефицитов для уточнения зон развития и выявление образовательных запросов наставляемого	Наставник, куратор	Разработана и утверждена индивидуальная программа наставничества по профессиональному становлению и развитию педагогического работника
Вовлечение наставниками наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения согласно утвержденной программе наставничества	2.2. Вовлечение наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения, осуществляемые наставниками	Куратор, наставник	В системе организована работа наставников, направленная на устранение выявленных дефицитов, образовательных запросов наставляемых, качественное выполнение своих должностных функциональных обязанностей и профессиональное развитие
Оказание помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, умений и навыков выполнения служебных обязанностей	2.3. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций и формы работы с наставником	Куратор, наставник	Ускорение процесса профессионального становления и развития лиц, в отношении которых осуществляется наставничество
Знакомство с внутренним документооборотом	2.4. Оперативная и своевременная помощь наставника по освоению введения документооборота необходимого для качественной работы	Наставник	Повышение качества ведения документооборота наставляемым

	конкретного должностного лица в соответствии с его функционалом		
Организация обучающих мероприятий	2.5. Включение наставляемого в совместную, продуктивную деятельность (демонстрация положительного примера для подражания), наблюдение над тем, как решает поставленные задачи наставляемый в единицу времени, содействие в уменьшении количества возможных ошибок	Наставник	Создание оптимальных условий для успешной работы: повышение профессиональной компетентности, овладение в полном объеме должностными обязанностями, передача управленческого опыта, развитие управленческих компетенций
Выбор и работа по теме самообразования	2.6. Оказание методической и консультационной помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования	Наставник	Выбор темы самообразования и работа по ней при методической и консультационной помощи наставника
Завершение процесса наставничества	2.7. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества, каждой пары наставник – наставляемый (определить свою эффективность как наставника с точки зрения наставляемого). Оценка полученных результатов, степени освоения необходимых навыков	Куратор, наставник	Анкетирование, листы обратной связи, тестирование, кейсы. Коррекция индивидуального образовательного маршрута

Ожидаемые результаты реализации

В результате реализации перспективного плана будут созданы условия для модернизации системы наставничества, планомерного повышения профессиональной компетентности педагогических работников, качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью.

В рамках отдельных направлений предполагается получение следующих результатов:

1. Созданы условия для адаптации «молодых педагогов» к современным требованиям реализации образовательного процесса, повышения качества проводимых учебных занятий, уровня профессионального мастерства;

2. Обеспечен плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогических работников;

3. Созданы условия для реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемых, способствующей раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогических работников;

4. Оказана педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе наставничества (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);

5. Повышение уровня образовательной подготовки обучаемых, улучшение психологического климата в образовательной организации через реализацию компетенций, профессиональных советов и рекомендаций, полученных в результате наставничества;

6. Создана комфортная профессиональная среда для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне возложенных функциональными обязанностями в соответствии с занимаемой должностью.

Приоритетное направление 2.

«Система наставничества с педагогическими работниками по систематизации опыта, описания и тиражирования практики»

Цели и задачи

Основной целью плана является создание условий для вовлечения педагогов дополнительного образования в различные формы поддержки и сопровождения, направленные на систематизацию их практики работы, повышение качества реализуемых дополнительных общеобразовательных программ, участие в конкурсах профессионального мастерства, получение навыков написания методических пособий, рекомендаций и др.

Для достижения указанной цели должны быть решены следующие задачи:

1. Обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний, навыков и компетенций педагога дополнительного образования в соответствии с целями реализуемых форм сопровождения и наставничества;

2. Оказать помощь педагогическим работникам, опираясь в деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;

3. Создать условия по систематизации опыта работы каждого педагога дополнительного образования, выход на проектирование авторской педа-

гогической технологии, повышение качества реализуемых дополнительных общеобразовательных программ, создание новых методических продуктов;

4. Обеспечить своевременную методическую и консультационную помощь для результативного участия в конкурсах профессионального мастерства окружного и всероссийского уровня (подготовка практики, инновационных проектов и др.);

5. Вовлечь наставляемых в доработку (актуализацию) создаваемого методического обеспечения в рамках реализации приоритетных направлений программы развития: учебно-методических пособий, методических рекомендаций, мониторингов, схем, таблиц и приложений и др.

План мероприятий

Проблемы	Мероприятия	Ответственный	Предполагаемый результат
Блок 1. «Вместе к успеху» («новатор – педагог»)			
Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов наставляемого	1.1. Выявление наставником профессиональных дефицитов в работе наставляемых (участие в конкурсах, в систематизации опыта работы, в создании методических продуктов и др.), их потребностей через проведение диагностической беседы	Наставник	Разработка индивидуальной программы наставничества направленную на устранение профессиональных дефицитов (затруднений) или удовлетворение профессиональных потребностей педагогов
Вовлечение наставником наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения согласно утвержденной программе наставничества	1.2. Вовлечение наставляемых в различные формы поддержки и сопровождения, осуществляемые наставником	Наставник	Организована систематическая работа наставника с наставляемыми согласно утвержденной программе наставничества
Оказание помощи в профессиональном становлении наставляемых, в приобретении опыта, навыков и компетенций	1.3. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций и формы работы с наставником	Наставник	Ускорение процесса профессионального развития, повышения профессиональной компетентности, в отношении которых осуществляется

			наставничество
Систематизация опыта работы педагога	1.4. Оказание методической и консультационной помощи наставляемым в систематизации опыта работы, в описании практики работы	Наставник	Систематизирован опыт наставляемых, описана практика (передовой педагогический опыт)
Доработка и повышение качества реализуемых дополнительных общеобразовательных программ (далее – ДОП)	1.5. Актуализация или разработка новых ДОП, повышение качества описания всех разделов и содержания	Наставник	Актуализована(ы) или разработана(ы) ДОП с учетом выявленных находок в ходе описания практики, при необходимости создание авторской программы(м)
Недостаточная компетентность наставляемых по созданию инновационных проектов	1.6. Проведение обучающих мероприятий по созданию инновационных проектов, знакомство со структурой и требованиями к ним, создание перспективного плана с указанием реализуемых мероприятий	Наставник	Разработаны и реализуются инновационные проекты наставляемых
Недостаточная компетентность в создании новой образовательной технологии	1.7. Проведение обучающих мероприятий для наставляемых по созданию новой (авторской) педагогической технологии: краткое обоснование актуальности и ее назначение, теоретико-методологическое основание, разработка перспективных планов реализации, определение критериев и показателей оценки эффективности, разработка	Наставник	Обобщение опыта наставляемого путем выделения и описания технологической инструментировки новой образовательной технологии направленной на решение поставленной проблемы. Разработаны перспективные планы по созданию и внедрению новой образовательной

	модели технологии		технологии, модель, ее описание
Трудности участия в конкурсах профессионального мастерства	1.8. Оказание своевременной результативной методической и консультационной помощи по созданию методических материалов для участия в конкурсах (в соответствии с требованиями и формами конкретного конкурса)	Наставник	Результативное участие наставляемых на различном уровне в конкурсах профессионального мастерства, национальных премий, как в рамках описанных практик, так и инновационных проектов
Завершение процесса наставничества	1.9. Проведение мониторинга реализации и эффективности программ наставничества. Оценка полученных результатов, степени освоения необходимых навыков	Куратор, наставник	Анкетирование, листы обратной связи. Коррекция индивидуального образовательного маршрута
Блок 2. «Вместе – мы сила» («лидер – группа»)			
Вовлечение наставляемых в коллективную доработку учебно-методического пособия «Основы конструирования учебного занятия в рамках реализации системно-деятельностного подхода»	2.1. Вовлечение наставляемых в поэтапную доработку пособия, выполнение коллективных заданий по систематизации материала каждого из разделов, доработке текстового описания, создание схем, моделей, разработка приложений и образцов	Наставник, наставляемые	Актуализированы пособия через включение наставляемых в их доработку, создание схем, таблиц, разработку приложений и образцов. Вовлечение наставляемых в создание новых методических продуктов создаваемых как в рамках реализуемой программы развития, так и инновационных проектов наставляемых
Вовлечение наставляемых в доработку методических рекомендаций «Основы типологии учебного занятия в системе дополнительного образования»,	2.2. Вовлечение наставляемых в поэтапную доработку пособия(й), выполнение коллективных заданий по систематизации материала каждого типа учебного занятия, форм обучения и		

«Основы современных образовательных технологий и форм обучения»	применяемых современных образовательных технологий		
Вовлечение наставляемых в доработку пособий «Оценка эффективности учебного занятия на основе использования АИС «Системный анализ учебного занятия»	2.3. Вовлечение наставляемых в доработку и создание нового методического обеспечения системного анализа учебного занятия по всем реализуемым направлениям, особенно касающегося раздела методического обеспечения проектирования учебного занятия	Наставник, наставляемые, методисты	Актуализировано и (или) разработано методическое обеспечение необходимое для качественной работы в АИС «Системный анализ учебного занятия»
Актуализация методического обеспечения, загружаемого в АС «Конструктор учебного занятия»	2.4. Вовлечение наставляемых в доработку методического обеспечения загружаемых в АС «Конструктор учебного занятия»	Наставник, наставляемые, методисты	Актуализировано все методическое обеспечение необходимое для качественной работы в АС «Конструктор учебного занятия»
Актуализация мониторинга профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования	2.5. Вовлечение наставляемых в доработку методического обеспечения мониторинга профессиональной компетентности педагога дополнительного образования	Наставник, наставляемые, методисты	Актуализировано методическое обеспечение мониторинга профессиональной компетентности педагогов
Участие наставляемых в организованных телекоммуникационных проектах	2.6. Вовлечение к участию наставляемых в организуемых телекоммуникационных проектах с последующим анализом всех заданий и актуализацией методического обеспечения в том числе и пособий	Наставник, наставляемые, методисты	Доработано методическое обеспечение с возможной публикацией работ с ББК и ISBN, тиражирование передового педагогического опыта на территории РФ
Завершение про-	2.7. Проведение мони-	Куратор,	Разработаны, акту-

<p>цесса наставничества, создание методической копилки</p>	<p>торинга реализации и эффективности данной модели наставничества. Оценка полученных результатов, степени освоения необходимых навыков</p>	<p>наставник</p>	<p>ализированы методические работы в рамках бренда «МетодЛАБ ДО». Оценена эффективность работы каждого из наставляемых вовлеченных в доработку и создание нового методического обеспечения создаваемого в рамках реализации программы развития</p>
--	---	------------------	--

Ожидаемые результаты реализации

В результате реализации перспективного плана будут созданы условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала педагогических работников через индивидуальное и групповое вовлечение в различные формы поддержки и сопровождения, направленные на систематизацию опыта, создание методических продуктов и результативного участия на различном уровне в конкурсах профессионального мастерства.

В рамках отдельных направлений предполагается получение следующих результатов:

1. Систематизация работы педагогов дополнительного образования, повышение качества дополнительных общеобразовательных программ, описание инновационной практики (передового педагогического опыта);

2. Результативное участие педагогов дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства (практик или инновационных проектов) на окружном и всероссийском уровне;

3. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических продуктов педагогического работника;

4. Оказана педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе наставничества (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);

5. Проектирование новой педагогической технологии в рамках систематизации опыта работы;

6. Актуализировано методическое обеспечение создаваемых цифровых образовательных ресурсов, методические пособия в рамках реализации программы развития и реализуемых инновационных проектов наставляемых.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные по срокам конкретные мероприятия по перспективным планам приоритетных направлений, дорожной карты ведущие к достижению намеченных результатов. Управление, контроль и координацию деятельности по реализации программы наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом директора Центра. В целях обеспечения контроля хода и результатов выполнения мероприятий Программы ежегодно происходит разработка, утверждение и реализация планов по направлениям системы наставничества с последующим их анализом, формированием аналитического отчета куратором и предоставлением сведений и предложений по совершенствованию директору Центра.

Реализация модели наставничества «педагог – педагог» осуществляется комплексно через индивидуальную/групповую работу наставников с наставляемыми в разных формах, моделях сопровождения. Что позволяет сформировать в Центре эффективную модель наставничества, способствующей непрерывному повышению профессиональной компетентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников путем целенаправленной организации взаимодействия и передачи опыта от наставника к наставляемым.

По итогам реализации каждого этапа Программы, проводится мониторинг и анализ полученных результатов позволяющие корректировать программу, вносить уточнения, изменения, дополнения, вызванных новыми задачами и запросами педагогических работников. Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) мониторинг качества реализации программы наставничества;
- 2) мониторинг влияния программ на всех участников (мониторинг мотивационно личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие). Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

Выполнение программ наставничества МБУДО «ЦДО «Перспектива» обеспечивается за счет источников бюджетного финансирования и привлечения средств от приносящей доход деятельности.

**Обобщенная дорожная карта реализации системы «целевой модели»
наставничества педагогических работников**

Действия (мероприятия)	Этапы и сроки выполнения	Ответственные и исполнители	Результат
I этап. Подготовительный (апрель-сентябрь 2022 г.)			
Сбор и изучение имеющихся материалов: нормативной базы, методических рекомендаций, опыта и практики создания и внедрения системы наставничества	Апрель – май 2022	Разработчики программы	Создан банк материалов по системе «целевой модели» наставничества, достаточный для качественной разработки программы
Определение проблем, путей их решения, формулировка целей, задач и планируемых результатов программы наставничества	Апрель-сентябрь 2022	Разработчики программы	Определены проблемы, стратегия, цели, задачи, планируемые результаты программы наставничества
Определение приоритетных направлений, разработка перспективных планов реализации по каждому направлению программы наставничества	Сентябрь 2022	Разработчики программы	Разработаны перспективные планы и дорожная карта по реализации программы наставничества
Создание нормативно-правового обеспечения внедрения системы «целевой модели» наставничества	Сентябрь 2022	Разработчики программы, куратор	Обеспечено нормативно-правовое обеспечение реализации системы наставничества: приказы, положения, назначение куратора
Создание благоприятных условий для запуска программы, информирование педагогических работников о возможностях и целях внедрения	Сентябрь 2022	Администрация Центра, куратор	Проведены педагогический совет, семинар по вопросам реализации системы наставничества

ния системы наставничества, формах и видах, что дает наставляемым и наставникам			
Разработка и утверждение системы мотивации наставников, форм поощрения и оплаты	Сентябрь 2022	Администрация Центра, куратор	Распорядительные акты по формам поощрения, оплаты работы наставников, реализуемых в различных ролевых формах наставничества и сопровождения
II этап. Практический (октябрь 2022 – май 2024 г.)			
Своевременная и полная реализация мероприятий перспективных планов по приоритетным направлениям программы наставничества, дорожной карты	В течение всего срока реализации программы	Администрация Центра	Целенаправленная, полная и своевременная деятельность по внедрению системы наставничества, реализации перспективных планов, дорожной карты
Формирование базы наставляемых и наставников, определение пар наставник - наставляемый	В течение всего срока реализации программы	Куратор программы наставничества	Сформирована база наставников - наставляемых, утверждение наставнических пар/групп и организация их работы, своевременная актуализация
Подготовка методических материалов для качественной работы наставников с учетом выбранной формы и модели наставничества	В течение всего срока реализации программы	Куратор программы наставничества	Разработаны методические материалы, обеспечение, шаблоны и образцы для наставников
Составление программы обучения наставников и ее реализация	В течение всего срока реализации программы, по	Куратор программы наставничества	Проведено обучение наставников для работы с наставляемыми,

	плану		консультации по сопровождению наставляемых, оформлению необходимых документов и заполнению шаблонов
Выявление дефицитов / потребностей у потенциальных наставляемых (беседа, документированный анализ, наблюдение, педагогический мониторинг, использование автоматизированных систем), разработка необходимого методического обеспечения	В течение всего срока реализации программы, по плану	Куратор программы наставничества	Разработаны и внедрены формы диагностики профессиональных дефицитов, мониторинга эффективности реализации системы наставничества
Согласование и утверждение индивидуальных планов	Ежегодно, на начало учебного года, появления новых работников или внедрения новых форм сопровождения	Администрация Центра, куратор	Приказ об утверждении индивидуальных планов, реализация их составляет не менее 90%, контроль и управление за реализацией
Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества	В течение всего срока реализации программы	Куратор программы наставничества	Созданы условия для систематических и эффективных встреч наставников и наставляемых в соответствии с реализуемыми формами и моделями наставничества, сопровождения
Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ	По полугодиям учебного года	Администрация Центра, куратор	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от

наставничества, каждой группы/пары наставник - наставляемый			участников программ
Совершенствование комплекса условий, анализ, коррекция и обобщение полученных результатов за учебный год	По полугодиям учебного года	Администрация Центра, куратор	Отчеты наставников, куратора, анализ и формулирование предложений по коррекции системы наставничества, разработки новых целевых моделей и др.
III этап. Аналитический 2024-2025 год			
Функционирование системы наставничества в деятельности Центра	В течение 2024-2025 учебного года	Администрация Центра, куратор	Организовано стабильное функционирование системы наставничества
Мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества	Апрель-май 2025	Администрация Центра, куратор	Анализ, обобщение и систематизация достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития
Диссеминация лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых. Разработка новой программы наставничества на основе анализа	В течение 2024-2025 учебного года	Администрация Центра, куратор	Собраны лучшие наставнические практики, разработка новой программы наставничества на основе анализа, определение или разработка новых форм, моделей наставничества, сопровождение
Обобщение и публикация материалов	В течение всего срока реализации программы	Администрация Центра, куратор	Совершенствование и обобщение наработанного педагогического опыта по реализации

			программных целей и задач, участие в конкурсах, грантах
Мотивация и поощрение наставников	В течение всего срока реализации программы	Администрация Центра, куратор	Поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов

Целевые показатели программы наставничества:

- охват педагогических работников, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества: не менее 30% в 2022-2023 учебном году;
- охват педагогических работников, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества: не менее 50% в 2023-2024 учебном году;
- охват педагогических работников, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества: не менее 70% в 2024-2025 учебном году.

