

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Тосненский районный детско-юношеский центр»

РАССМОТРЕНА И ПРИНЯТА

на заседании Методического совета
МБОУ ДО «Тосненский районный детско-
юношеский центр»

Протокол от 25.09.24 № 1

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБОУ ДО «Тосненский
районный детско-юношеский центр»

Приказ от 25.09.24 № 256 у



**Программа «Наставничество»
МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ»**

Срок реализации: 1 год

Автор-составитель:
Королева Екатерина Андреевна,
методист

Точно
2024

Пояснительная записка

Программа «Наставничество» разработана в соответствии с документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;
- Федеральный закон от 24.03.2021 №51-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 30.12.2020 №517-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 26.05.2021 №144-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 № 678-р);
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 29.09.2023 №АБ-3935/06 «О методических рекомендациях»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.11.2015 г. № 09-3242 «О направлении методических рекомендаций по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)»;
- Методические рекомендации Министерства Просвещения Российской Федерации по внедрению Целевой модели наставничества от 25.12.2019 г. № Р-145;
- Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с "Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях", "Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников")
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Областной закон Ленинградской области от 24.02.2014 № 6-оз «Об образовании в Ленинградской области»;

– Устав Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тосненский районный детско-юношеский центр».

Актуальность

Современная система дополнительного образования направлена на всестороннее развитие обучающихся и требует актуальных форм и методов работы. Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.

Наставничество – наиболее удобный и эффективный способ передачи знаний и умений от опытного и знающего представителя старшего поколения молодым людям. Эта форма обучения корнями уходит в глубокую древность: и в то время молодежи требовалась помощь в социализации и вхождении во взрослую жизнь. Именно таким способом младшее поколение приобретает прикладные знания, умение вести себя в обществе, навыки работы с инструментами.

С помощью наставников у молодых людей формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяются и успешно реализуют себя во взрослой жизни.

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

Отличительные особенности программы

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 МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ» целевая модель наставничества реализуется в разных направлениях. В нашем учреждении образовательную деятельность осуществляют пять отделов: отдел развития творческих способностей детей, отдел естественнонаучной направленности, отдел физкультурно-спортивной работы, отдел детского творчества и туризма, отдел патриотического воспитания и краеведения. На базе каждого отдела проводятся мероприятия согласно направленности отдела. Приглашаются

специалисты из разных областей профессиональной деятельности. Мероприятия носят образовательный, воспитательный и профориентационный характер. Так же на базе МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ» осуществляется система Наставничества «педагог-педагог». Эта модель направлена на всестороннюю поддержку молодого специалиста в условиях образовательной среды.

Адресат программы

Участниками программы «Наставничество» могут быть все желающие в возрасте от 10 до 19 лет, а также молодые специалисты образовательной организации.

Цель программы: воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Задачи программы:

- 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.

Организационно-педагогические условия реализации программы:

Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации:

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 (подведение итогов).

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.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества;
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;

- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

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.

Основные задачи наставника:

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

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

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Помощь в формировании

образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

Обучение наставников

Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, которые позволят сформировать организационные и коммуникативные навыки, научат ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоят методы работы с группой (при форме группового наставничества), с семьей наставляемого и др. Дополнительные темы для обучения наставников могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций. Обучение должно помочь наставникам лучше понять проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.

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

Планируемые результаты

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- 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;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;
- профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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 муниципальных и региональных предприятиях выпускников.

Модели реализации наставничества в МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ».

1. «Ученик - ученик», «Студент-ученик».

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, лишённое 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;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;

2. «Работодатель – ученик»

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 «работодатель» 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 и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

3. «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).

**План реализации моделей
«Работодатель- ученик», «Ученик-ученик», «Студент-ученик»
В МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ»**

**План мероприятий
отдела развития творческих способностей детей
на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	Название мероприятия	Наставник	Планируемая дата проведения
1.	«Лучшие из лучших»	Скипский М.И.	октябрь
2.	«Полигон профессий»	Черненко М.А	октябрь
3.	«Техника масляной живописи»	Осипова А.М.	ноябрь
4.	«Роспись футболки в технике «Тай-дай»	Гогуа Ю.А.	ноябрь
5.	«Белое на белом» (масляная живопись) Серия новогодних мастер- классов.	Осипова А.М.	декабрь
6.	«Художественное травление». Серия новогодних мастер- классов.	Пузанова Н.А.	декабрь
7.	«Символ года». Серия новогодних мастер-классов.	Гордейчук Д.А.	декабрь
8.	«Медиацентр»	Шилина М.С.	февраль
9.	«Профессия «Журналист»	Смирнов И.С.	февраль
10.	«Игры с нейросетью»	Осипова А.М.	февраль
11.	«Талисман добра»	Мешалова Т.М.	март
12.	«Журналистика и забота о людях»	Метревели Е.С.	апрель
13.	«Профессия иллюстратор»	Чудинина Е.С.	апрель
14.	«Мир современного танца»	Саламатова А. В.	май
15.	«Туризм – профессия будущего»	Черненко М.А.	май
16.	«Лента победы»	Фомичева К.Л.	май

**План мероприятий
отдела естественнонаучной направленности
на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	Название мероприятия	Наставник	Планируемая дата проведения
1.	«Знакомство с микроскопом»	Федорова Е.В.	ноябрь
2.	«Природа и художник. Тайны цвета»	Потемкина Е.Ю.	январь
3.	«Решение конфликтных ситуаций»	Животова Т.С.	март
4.	«Знакомство с животными»	Федорова Е.В.	март
5.	«Художник-анималист»	Потемкина Е.Ю.	апрель
6.	«Коротко о кошках»	Петрова Е.В.	апрель
7.	«Секреты кинологии»	Туктарева Г.А.	май

**План мероприятий
отдела физкультурно-спортивной работы
на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	Название мероприятия	Наставник	Планируемая дата проведения
1.	«Мастер-класс по рукопашному бою»	Дорофей В.В.	сентябрь
2.	«Стойки и перемещения»	Ермилов А.Ю.	сентябрь
3.	«Шахматы. Правила игры»	Каралкин М.В.	октябрь
4.	«Психология игры»	Дадашов Д.М.	октябрь
5.	Тактическая подготовка в баскетболе»	Смирнова М.А.	ноябрь
6.	«Групповые упражнения с мячом с перемещениями по зонам»	Ермилов А.Ю.	ноябрь
7.	«Влияние шахмат на мировоззрение»	Масляков С.Ю.	декабрь
8.	«Активный образ жизни»	Будаев А.И.	декабрь
9.	«Техника нападающего удара»	Ермилов А.Ю.	январь
10.	«Техника атакующих ударов ногами в рукопашном бое»	Гамидуллаев Р.И.	февраль
11.	«Умение контролировать время»	Дадашов Д.М.	февраль
12.	«Техника блокирования»	Ермилов А.Ю.	март
13.	«Тактическая подготовка»	Пашков С.И.	март
14.	«Развитие скоростно-силовых качеств»	Гусейнов А.Х.	апрель
15.	«Нестандартное мышление шахматистов»	Дадашов Д.М.	апрель
16.	«Физическая подготовка баскетболистов»	Григорьев И.А.	май

**План мероприятий
отдела детского творчества и туризма
на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	Название мероприятия	Наставник	Планируемая дата проведения
1.	«День хлеба»	Родионова Л.М.	октябрь
2.	«С песней в поход»	Орехова С.В.	октябрь
3.	«Полезь суставной гимнастики»	Лиханова А.А.	декабрь
4.	«Защита в боксе»	Меньшов А.А.	декабрь
5.	«Техника передвижения в боксе»	Меньшов А.А.	январь
6.	«Тактика поединка»	Меньшов А.А.	январь
7.	«Успешное самоопределение»	Лысенко В.В.	январь
8.	«Всемирный день китов»	Родионова Л.М.	январь
9.	«День птиц»	Родионова Л.М.	январь
10.	«Совершенствование Ката-Кобудо одиночное»	Горбачев Н.В.	февраль
11.	«Совершенствование Ката-Кобудо групповое»	Горбачев Н.В.	февраль
12.	«Защитно-атакующие действия Ниппон-Кэмпо»	Криницын Е.В.	февраль
13.	«Спаринговая техника»	Криницын Е.В.	март
14.	«Безопасность на детских площадках и в торговых центрах»	Лысенко В.В.	апрель
15.	«Семейные традиции русского народа»	Чернявская С.В.	май

**План мероприятий
отдела патриотического воспитания и краеведения
на 2024-2025 учебный год**

№ п/п	Название мероприятия	Наставник	Планируемая дата проведения
1.	«Знакомство с флористикой»	Волгушева Е.И.	сентябрь
2.	«Оказание первой помощи»	Кротов С.Н.	октябрь
3.	«Символ года»	Чеботарева Т.Ю.	декабрь
4.	«Новогодние игрушки»	Назайкина Е.В.	декабрь
5.	«Свеча памяти»	Янышева И.С.	январь
6.	«Школа молодого бойца»	Лоскутов С.Л.	февраль
7.	«Будь готов к защите Отечества»	Лоскутов С.Л.	февраль
8.	«Будем достойны Отчизны своей»	Васильев Е.В.	февраль
9.	«Уроки тенниса»	Мягкова В.А.	март
10.	«Подарок любимой маме»	Чеботарева Т.Ю.	апрель
11.	«Поисковики»	Янышева И.С.	май
12.	«Знай и люби свою страну!»	Янышева И.С.	июнь

Социальное партнерство

Важное значение в успешной реализации программы «Наставничество» имеет взаимодействие с социальными партнерами г.Тосно, Тосненского района, Ленинградской области и г. Санкт-Петербург.

Социальные партнёры, участвующие в реализации программы «Наставничество» МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ»:

1. Российский Государственный Педагогический Университет им. А. И. Герцена.
2. Санкт-Петербургская общественная организация художников «Талант».
3. МАУ «Тосненский дворец культуры». Авторская художественная школа.
4. Молодёжный центр Тосненского района "ММЦ ТР".
5. Тосненская Центральная Районная Детская Библиотека.
6. СКК "Космонавт".
7. Отдел по физической культуре, спорта и молодежной политики г.Тосно.
8. Администрация Нурменского сельского поселения.
9. МКУК «Ульяновская библиотека семейного чтения».
10. Тосненская участковая ветеринарная лечебница.
11. Ветеринарная клиника "Нежный зверь".
12. Поисковый отряд «Ягуар».
13. ГБПОУ ЛО "Тосненский политехнический техникум".
14. Общеобразовательные организации Тосненского района.
15. Индивидуальные предприниматели.

Модель «Педагог-педагог».

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого сотрудника необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Формы взаимодействия участников программы «Наставничество»

1. «Работодатель-ученик», «студент-ученик», «ученик-ученик»:

- Мастер-класс;
- Практическая работа;
- Тестирование;
- Дополнительные занятия;
- Индивидуальные встречи;
- Дистанционные встречи;
- Вечер вопросов и ответов;
- Круглый стол;
- Деловая игра;
- Подготовка к выступлению, соревнованиям.

2. «Педагог-педагог»:

- Мастер-класс;
- Тестирование;
- Дополнительные занятия;
- Индивидуальные встречи;
- Дистанционные встречи;
- Подготовка к профессиональному конкурсу;
- Методическая поддержка;
- Оформление документации;
- Составление индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

Оценочные материалы.

Планомерная реализация целевой модели наставничества направлена на достижение целей, намеченных в Распоряжении 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». Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от наставников и наставляемых (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; определение условий эффективного наставничества; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Цели и задачи 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.

Задачи:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- контроль за процессом наставничества;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Список информационных источников:

Список литературы

1. Авдеева Е.В. «Конструирование задач учебного занятия» // «Дополнительное образование» № 3, 2006, стр.28-32. 3. Антипова В.Б. Библиотечный урок в образовательной функции школьной библиотеки. // «Методист» №5, 2005, стр.39-45.
2. Астраханцева С.В. Педагогический мониторинг в УДОД как управленческая проблема // «Дополнительное образование» №2, 2007, стр. 13-20.
3. Буйлова Л.Н. Технология разработки и оценки качества дополнительных общеразвивающих программ: новое время – новые подходы. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2015. – 272с.
4. Горский В.А., Попова Г.Н., Сулейманова З.З., Чупанов А.Х. «Рекомендации о порядке разработки и подготовки к сертификации образовательных программ ДОД» // «Дополнительное образование» №2, 2005, стр. 5-10.
5. Горский В.А., Сулейманова З.З., Чупанов А.Х. «Организационно педагогические требования к содержанию образовательных программ» // «Дополнительное образование» №3, 2005, стр.11-15. 5. Ермаков Д. Компетентность в решении проблем // Народное образование стр. 42.
6. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. Омск: Ом ГПУ, 2003.
7. Каргина З.А. «Методическое обеспечение процесса обучения в системе дополнительного образования детей» // «Внешкольник» №1, 2005, стр. 18-20.
8. Концепция развития дополнительного образования детей до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 24.04.2015 № 729-р
9. Кленова Н.В., Буйлова Л.Н. Методика определения результатов образовательной деятельности детей. Дополнительное образование. 12/ 2004. стр. 12.
10. Лебедев О.Е. Дополнительное образование детей: Учебное пособие, М, «Владос», 2003.
11. Методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы), разработанные Минобрнауки России совместно с ГАОУ ВО «Московский государственный педагогический университет», ФГАУ «Федеральный

- институт развития образования» и АНО дополнительного профессионального образования «Открытое образования» от 18.11.2015 № 09-3242 11. Морозова Л.Н. «Проектная деятельность учащихся». Волгоград, 2007.
12. Муравьев Е.М. Общие основы методики преподавания Технологии. – Брянск.: НМЦ: «Технология», 2000. 16
13. Новоселова Н.Б. Учебное занятие в учреждении дополнительного образования детей //»Методист» №8, 2007, стр.28-31.
14. Поволяева М.Н. «Материалы научно-практической конференции по актуальным проблемам развития системы дополнительного образования детей, посвящённой памяти А.К. Бруднова». – М.: ГОУ ЦРСДОД, 2003. – 88.
15. Подласый И.П. «Педагогика: Новый курс: Учебник для студ. Высш. учебных заведений: - М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2003. – 576 с.
16. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования.– М.: «Академия», 2001.
17. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» от 08.09.2015 № 613-н
18. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей» от 04.07.2014 № 41.
19. «Сущность, функции, тенденции развития в дополнительном образовании детей» // «Дополнительное образование», 2004, №5, стр. 12-15.
20. «Социальное проектирование» составителя О.Б.Коноваловой, 2004.
21. Ставрова О.Б. Современный урок технологии с применением компьютера. Книга для учителя. – М.; школьная пресса, 2004.
22. Федотова Е.Е., Новикова Т.Г. «Зарубежный опыт применения портфолио в профильном обучении» // «Внешкольник» №6, 2005, стр.10-14.
23. Чупанов А.Х. «Дополнительное образование, как феномен перестройки» // «Дополнительное образование» №1, 2005, стр.5-7.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ»
на 2024-2025 учебный год**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат
1.	Подготовительный	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ ДО Тосненский районный ДЮЦ»; – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; 	ноябрь-декабрь 2024	куратор Королева Е.А.	Разработаны и утверждены локальные акты, регламентирующие процесс реализации системы наставничества педагогических работников.

		– подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.			
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ежегодно сентябрь, (дополнительно - по запросу)	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам	Сформирована база наставляемых.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ежегодно сентябрь (дополнительно - по запросу)	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам	Сформирована база наставников.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной программы	Ежегодно сентябрь, (дополнительно - по запросу)	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам	Проведен анализ запросов наставляемых и банка наставников.

		<p>наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. 			<p>Проведено обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>
5.	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>	<p>1) Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	<p>Ежегодно октябрь (дополнительно - по запросу)</p>	<p>куратор Королева Е.А., ответственные по отделам</p>	<p>Сформированы наставнические пары/группы; разработаны персонализированные программы для каждой пары/группы.</p>

6.	Завершение программ наставничества	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>2) Проведение конференции внутри учреждения по результатам реализации программ наставничества;</p> <p>3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	Ежегодно апрель-май	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам	Проведен анализ результативности и эффективности реализации системы наставничества педагогических работников в учреждении.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательного учреждения и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	в течение года	куратор Королева Е.А.	Осуществлена информационная поддержка (освещение) процесса реализации системы наставничества педагогических работников в учреждении.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (дорожная карта)
по реализации (Целевой модели) наставничества обучающихся
МБОУ ДО «Тосненский районный ДЮЦ» на 2024-2025 учебный год

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т.д.	Октябрь 2024	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой наставничества не менее 70 % от общего количества членов каждой Целевой группы (70% от общего числа обучающихся в школе)	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т.д.	Октябрь 2024	Сформирована база наставников		куратор Королева Е.А., ответственные по отделам

Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	Октябрь 2024	Сформирован перечень партнерских организаций	2 % организаций, предприятий приняли участие в реализации Целевой модели наставничества, предоставив наставников	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	Октябрь 2024	Соглашения с организациями-партнерами		куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	Октябрь - ноябрь 2024	Привлечено не менее 5 экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате "нетворкинг" (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	Октябрь 2024	Организована общая встреча в формате "нетворкинг", проведено пост-анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого		куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Формирование наставнических пар или групп	Октябрь 2024	Сформированы наставнические пары или группы		куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных	Октябрь 2024	Оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)		куратор Королева Е.А., ответственные по отделам

представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста			
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	Ноябрь 2024	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	Ноябрь 2024	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Утверждение индивидуальных планов	Ноябрь 2024	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Реализация индивидуальных планов	Декабрь – апрель 2025	Индивидуальные планы реализованы не менее, чем на 90%, участие в реализации приняло 100% участников Целевой модели наставничества	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических	Май 2025	Организована деловая игра для участников всех наставнических	куратор Королева Е.А.,

пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности"		пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности", участие в игре приняло не менее 90% участников	ответственные по отделам
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	Октябрь – Ноябрь 2024	Программные, методические и дидактические материалы	куратор Королева Е.А.
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)	Октябрь – Ноябрь 2024	Распорядительные акты	куратор Королева Е.А.
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга	Октябрь 2024	Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	куратор Королева Е.А.

эффективности реализации Целевой модели наставничества			
Оформление итогового сборника, направление лучших практик в региональный наставнический центр для размещения на онлайн-платформе	Май - 2025	<p>Оформлен электронный итоговый сборник с разделами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Результаты реализации Целевой модели наставничества в 2024-2025 учебном году. – Презентационные материалы по итогам проведения общих встреч, методические разработки деловой игры и нетворкинга. – Лучшие практики наставничества. <p>Сборник размещен на информационных ресурсах организации [ссылки]. Лучшие практики оформлены в разработки и направлены в региональный наставнический центр (РНЦ) для размещения на региональной онлайн-платформе</p>	куратор Королева Е.А.
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и	Октябрь 2024	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и	куратор Королева Е.А.

наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников		наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	Октябрь 2024	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	куратор Королева Е.А.
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	Октябрь 2024	Диагностика пройдена 100% участников Целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	куратор Королева Е.А.
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Октябрь – апрель 2025	Реестр учета обучающихся участвующих в программе (системе) наставничества	куратор Королева Е.А.
Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы (системы) наставничества и предоставление данных в РНЦ	Декабрь 2023 Май 2025	Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы наставничества и предоставлена в РНЦ	куратор Королева Е.А.
Информационное сопровождение деятельности			

Размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение 2024 – 2025 г.	Не менее 5 публикаций на ресурсах: [ссылки]	куратор Королева Е.А.
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Май 2025	Протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО	куратор Королева Е.А.
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Октябрь 2024	Не менее 5 выступлений на родительских собраниях, в которых приняло участие не менее 500 представителей родительской общественности (в малокомплектных школах – от 70 человек), создан реестр потенциальных наставников из числа родителей обучающихся школы	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Организация тематических классных часов в формате кейс-сессии "Успех каждого ребенка" с целью информирования обучающихся о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение 2024 - 2025 г.	Количество школьников, принявших участие в классных часах не менее, чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам

Организация рабочих встреч с успешными выпускниками образовательной организации, партнерами, представителями НКО и т.д. – потенциальными наставниками с целью информирования о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	В течение 2024- 2025 г.	Организовано не менее 7 встреч, создан реестр потенциальных наставников из числа партнеров и выпускников школы	куратор Королева Е.А., ответственные по отделам
Управление реализацией Целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры реализации Целевой модели наставничества	В течение 2024 - 2025 г.	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	куратор Королева Е.А.
Контроль за реализацией мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение 2024 - 2025 г.	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	куратор Королева Е.А.
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение 2024 – 2025 г.	Не менее 5 представителей образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	куратор Королева Е.А.

Анкета наставника

1	Ф.И.О	
2	Дата рождения	
3	Электронная почта, телефон	
4	Место работы	
5	Название запланированного мероприятия	
6	Краткая информация о себе	
7	Личные достижения	
8	Сфера интересов	
9	Хобби	
10	Профессиональные компетенции	
11	Полезный жизненный опыт	
12	Мотивация на участие в программе	
13	Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся.	
14	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	

**Информация о наставниках, реализуемых ими мероприятиях и количестве наставляемых
на 2024-2025 учебный год**

№	ФИО наставника	Телефон, e-mail наставника	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции, достижения и интересы наставника	Форма наставничества	Тема мероприятий наставничества	Сроки реализации комплекса мероприятий наставничества (дд.мм.гг - дд.мм.гг)	Предполагаемое кол-во наставляемых, возрастная группа	Предполагаемый результат мероприятий наставничества

Бланк "Оценочный лист для наставника» после прохождения обучения»

Ф. И. наставника

Подразделение/отдел:

Критерии оценки сотрудника:

- 0 баллов – отсутствие необходимых для работы действий
- 1 балл – необходимые действия представлены частично
- 2 балла – участник использует необходимые действия
- 3 балла – уверенное использование указанных действий

Действия наставника	Результат	
	Наставник	Наблюдатель
1. Наставник ответил на теоретический вопрос:		
Ответ полный и структурированный		
Ответ достаточен и понятен		
Наставник использовал примеры из практики		
<i>Средний балл по первому вопросу</i>		

Действия наставника	Результат	
	Наставник	Наблюдатель
Наставник познакомился с учеником и называл его по имени в ходе беседы		
Наставник кратко рассказал об организации (компании)		
Наставник рассказал о преимуществах работы в организации		
Наставник рассказал об организационных и бытовых вопросах		
Наставник познакомил ученика с коллективом		
Наставник рассказал о задачах подразделения		
Наставник рассказал ученику о сути его работы		
Наставник уточнил опыт нового сотрудника		
Наставник кратко сообщил требования фабрики к качеству работы ученика		
Наставник сообщил о сути обучения и договорился о дальнейшем взаимодействии		
Наставник напутствовал ученика на успешное обучение		
Информация была понятной		
Рассказ наставника был интересным		
Интонация дружеская		
<i>Средний балл по второму вопросу</i>		

Действия наставника	Результат	
	Наставник	Наблюдатель
3. Наставник учит ученика (практическим умениям):		
Наставник сообщает новичку, что он сейчас будет осваивать		
Наставник сообщает ученику, для чего ему нужно освоить данный навык		
Наставник сам демонстрирует действие, объясняет четко и понятно,		
Наставники задает строгие критерии качества работы, которая осваивается учеником		
Наставник просит ученика задать вопросы, отвечает на них		
Наставник инструктирует новичка по шагам (ученик выполняет)		
Наставник просит новичка выполнить действие самостоятельно, проговаривая вслух каждый шаг		
Наставник просит новичка выполнить действие полностью самостоятельно		
При наличии ошибок наставник реагирует спокойно, возвращается на один шаг назад и объясняет еще раз		
Голос наставника спокойный и доброжелательный		
<i>Средний балл по третьему вопросу</i>		

Действия наставника	Результат	
	Наставник	Наблюдатель
4. Наставник предоставил ученику поддерживающую обратную связь (похвала):		
Наставник может назвать 10 способов похвалы ученика		
Наставник сообщил, что именно сделал ученик правильно (конкретная обратная связь)		
Наставник сообщил ученику о своем отношении к действиям или поведению ученика		
Наставник сообщил о значении действий для ученика, для отдела и для фабрики		
Наставник напутствовал ученика «Так держать!»		
Голос наставника доброжелательный и спокойный		
Обратная связь наставника краткая		
<i>Средний балл по четвертому вопросу</i>		
5. Наставник предоставил ученику развивающую обратную связь (критика):		
Наставник назвал «+» ученика, отметил его достижения или сильные стороны		
Наставник сообщает, что именно сделал ученик неправильно (конкретная ОС)		
Наставник сообщает ученику о своем отношении к действиям или поведению ученика		

Действия наставника	Результат	
	Наставник	Наблюдатель
Наставник сообщает о последствиях ошибок для ученика, для отдела и для компании		
Наставник четко и понятно поясняет, какого поведения он ждет от ученика в дальнейшем		
Наставник уточняет понимание сотрудником сути проблемы		
Голос наставника спокойный		
Обратная связь наставника краткая		
<i>Средний балл по пятому вопросу</i>		
Общий балл		