Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества «Эльдорадо»

РАССМОТРЕНО
Методическим советом
Протокол № 4 от 25.03 2022 г.

РЕКОМЕНДОВАНО
Экспертным советом
МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»
Протокол № 6 от 25.03. 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ № 16 от 28.03. 2022 г.
Директор МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»
_____ В.И. Наумова

М.П.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МАУ ДО «ЦДТ « ЭЛЬДОРАДО»

с. Туринская Слобода, 2022 г.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА МОДЕЛИ

I. Наименование модели	Модель наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»
II. Сведения о разработчике	
1. ФИО	Гагарина Татьяна Ильгизаровна
2. Место работы	МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»
3. Должность	методист
4.Электронный адрес, контактный телефон	79527352665@yandex.ru 89527352665
III. Сведения о модели	
1.Цель и задачи модели	**Цель:** создание системы нормативных, организационно-педагогических, методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, профессионального самосовершенствования и самореализации педагогов. **Задачи:** - разработка нормативно – правовых актов, регламентирующих реализацию Модели наставничества в учреждении; - изучение, обобщение и популяризация лучших практик наставничества; обобщение собственного опыта; - профессиональное развитие и передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации молодых педагогов; - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей; - содействие профессиональному росту педагогов через их сопровождение при участии в конкурсах профессионального мастерства, разработке и реализации проектов, ДООП; - организация взаимодействия педагогов - наставников в рамках общих профессиональных интересов; - создание методической базы для реализации процесса наставничества в учреждении через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала; - развитие социального, сетевого взаимодействия в сфере наставничества; - создание условий для координации и мониторинга реализации Модели наставничества.

2.Этапы внедрения модели	1 этап – подготовительный - январь–апрель 2022 2 этап – основной - сентябрь 2022-май 2027 г; 3 этап – итоговый - июнь –август 2027 г.
3. Транслируемость реализации Модели	Средства массовой информации, районные, окружные, и областные конференции и семинары, издание учебно-методических пособий и других материалов по теме наставничества, сайты и официальные группы в соц. сетях.
4. Дата утверждения	Приказ № 16 от 28.03. 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка стр. 5
Термины и определения стр. 8
Цели и задачи Модели наставничества стр. 9
Основные этапы реализации Модели стр. 10
Условия и ресурсы реализации Модели стр. 11
Структурные компоненты и механизмы стр. 14
Целевые показатели внедрения Модели стр. 17
Ожидаемые результаты стр. 18
Риски и пути их снижения
Приложение 1. Дорожная карта по разработке и внедрению Модели наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо» стр. 20

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время в приоритетном национальном проекте «Образование» тема наставничества проходит красной нитью. Первоочередной задачей становится формирование новой методологии наставничества, разработка модели наставничества педагогических работников для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

Наставничество педагогических работников в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого педагога, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации учащихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. Оно стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

Модель наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо» (далее – Модель наставничества) описывает поэтапную системно организованную деятельность максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимую для успешной личной и профессиональной самореализации.

Модель разработана на основании нормативно – правовых документов:

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021);
- Федеральный закон «О профессиональных стандартах в РФ» ФЗ № 122 - от 02.05.2016 г.;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ФЗ от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта "Образование" (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)»;
- Устав Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Эльдорадо» (далее - МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»).

Локальные акты образовательной организации*:*

- Приказ о внедрении Модели наставничества;
- Приказ о назначении куратора и наставников Модели наставничества;

- Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации Модели наставничества и начале её реализации;
- Приказ о формировании наставнических пар/групп.

Модель является нормативным основанием для организации деятельности учреждения в данном направлении, и позволяет нормировать содержание, формы и технологии реализации, качество работы по наставничеству; обеспечивает соответствие содержательного, методического уровня, а также уровня организационно-управленческого обеспечения, современным задачам образовательной деятельности, требованиям к результатам профессиональной деятельности и условиям её достижения, отражённым в нормативных документах федерального и регионального уровня, регулирующих качество образования.

Модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса данная Модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Организационно-техническое обеспечение реализации Модели осуществляется администрацией МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо».

Изменение Модели может производиться в соответствии с решениями руководителя учреждения, на основе новых научно-методических представлений о наилучших способах организации наставничества педагогических работников.

Актуальность Модели наставничества обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения № 122 - ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста. Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

В МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо» ежегодно приходят и приступают к работе молодые педагоги, не имеющие опыта работы в образовательных учреждениях. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных образовательных практиках. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, коллектива,

родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность, участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

Возникла потребность в создании условий для формирования компетенций молодого педагога, среды, способной обеспечить его становление и профессиональный рост. Актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста педагога.

Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

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

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

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель: создание системы нормативных, организационно-педагогических, методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, профессионального самосовершенствования и самореализации педагогов.

Задачи:

- разработка нормативно – правовых актов, регламентирующих реализацию Модели наставничества в учреждении;
- изучение, обобщение и популяризация лучших практик наставничества; обобщение собственного опыта;
- профессиональное развитие и передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации молодых педагогов;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей;
- содействие профессиональному росту педагогов через их сопровождение при участии в конкурсах профессионального мастерства, разработке и реализации проектов, ДООП;
- организация взаимодействия педагогов - наставников в рамках общих профессиональных интересов;
- создание методической базы для реализации процесса наставничества в учреждении через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала;
- развитие социального, сетевого взаимодействия в сфере наставничества;
- создание условий для координации и мониторинга реализации Модели наставничества.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ

Этапы	Содержание
1 этап – подготовительный - январь–апрель 2022	- изучение и обобщение опыта образовательных организаций по внедрению практики наставничества; - разработка документов, регламентирующих реализацию Модели наставничества в учреждении; - знакомство коллектива учреждения с целью, задачами, механизмами реализации Модели наставничества; - разработка системы консультирования и методического сопровождения участников реализации Модели; - назначение куратора реализации персонализированных программ наставничества (далее - ППН); - разработка перечня мероприятий дорожной карты по реализации ППН; - разработка системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; - разработка раздела официального сайта учреждения по реализации Модели наставничества.
2 этап – основной - сентябрь 2022-май 2027 г;	- определение группы наставников и наставляемых; - разработка ППН в каждой паре/группе; - реализация ППН; - сопровождение педагогов при их участии в конкурсах профессионального мастерства, разработке и реализации проектов, ДООП; - проведение координационных совещаний администрации учреждения по ходу реализации Модели, - проведение заседаний Совета наставников; - организация и проведение различных форм научной деятельности (конференций, форумов, семинаров) по проблемам наставничества; - проведение публичных мероприятий (в том числе конкурсных) по популяризации системы наставничества педагогических работников и др. - повышение квалификации наставников; - разработка методических рекомендаций, памяток и др. - оценочные процедуры хода реализации ППН; - отслеживание промежуточных результатов реализации Модели наставничества.
3 этап – итоговый - июнь – август 2027 г.	- проведение мониторинговых исследований результатов реализации Модели наставничества; - обобщение итогов реализации Модели; - прогнозирование и конструирование дальнейших путей развития.

УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ

1. Кадровые:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- педагоги - наставники, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- непрерывность профессионального развития наставников, возможность для систематического повышения квалификации;
- оказание постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки специалистов по вопросам реализации Модели, использование инновационного опыта образовательных учреждений и конкретных педагогов, осуществляющих внедрение Модели;
- проведение комплекса мониторинговых исследований результатов реализации Модели.

2. *Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы* реализации Модели наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование управления наставнической деятельностью;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность направленную на поддержку наставничества педагогических работников в учреждении;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.Материально-технические условия и ресурсы:

- рекреационная зона (кабинет, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

4. *Финансово-экономические условия*. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса могут применяться такие меры, как организация и проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.; организация сообщества наставниковс вручением премий.

5. Психолого-педагогические:

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно- ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; – психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4. Информационно-методические:

- наличие современной информационно-образовательной среды (информационно образовательные ресурсы, компьютеры, иное ИКТ-оборудование, коммуникационные каналы);
- информационно-методическая поддержка процесса реализации Модели;
- планирование процесса реализации Модели с учётом ресурсного обеспечения;
- мониторинг и фиксация результатов реализации Модели;
- использование современных процедур создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации.

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ И МЕХАНИЗМЫ

Учреждение (МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»):

- издает локальные акты о внедрении и реализации Модели наставничества, принимает дорожную карту (см. Приложение 1), Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо» (см. Приложение 2) и другие документы;
- организует контакты с сетевыми и социальными партнёрами (в случае необходимости) по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение реализации Модели наставничества;
- создает условия по координации и мониторингу реализации Модели наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией Модели наставничества осуществляет директор МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо».

Назначается куратор реализации ППН приказом директора учреждения из числа заместителей.

Куратор реализации ППН:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку ППН;
- проводит промежуточный анализ реализации ППН;
- определяет наставляемых для сопровождения при их участия в конкурсах профессионального мастерства, разработке и реализации проектов, ДООП;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по её внедрению;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями МОУО, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Совет наставников - профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации ППН.

Цель деятельности Совета наставников: осуществление текущего руководства реализацией ППН.

Задачи деятельности Совета наставников:

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников;
- принимать участие в разработке и апробации ППН педагогических работников;

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, работа с родителями, связь с сетевыми и социальными и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в ППН;
- осуществлять подготовку участников ППН к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно - практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации ППН педагогических работников;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации ППН;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Для оценки эффективности наставнической деятельности предусмотрен мониторинг, состоящий из двух этапов.

1) Мониторинг процесса реализации ППН, который оценивает:
− результативность реализации ППН и сопутствующие риски;
− эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
− процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших итоговую аттестацию;
− динамику успеваемости обучающихся;
− динамику участия обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня;
− социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2) Мониторинг влияния ППН на всех ее участников.

Результатом успешной реализации ППН может быть признано:
− улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
− повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
− степень включенности наставляемого в инновационную деятельность учреждения;
− качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
− увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:
− реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
− изменения в знаниях и их оценки;
− изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
− общая оценка результатов для образовательной организации.

Оценка результативности внедрения Модели наставничества осуществляется руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации ППН.

Оценке подвергаются такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в ППН и др.

Информационное сопровождение реализации Модели наставничества, предусматривающее информирование местного сообщества о ходе и результатах реализации Модели путем размещения материалов в печатных СМИ, на интернет-сайтах заявителя и организаций – исполнителей мероприятий проекта, иных интернет - ресурсах.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ

Наименование показателя	Минимальное значение					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Доля педагогов – молодых специалистов, вошедших в наставническую программу (ППН) (% от общего числа)	100	100	100	100	100	100
Доля педагогов, сопровождаемых наставниками, при их участии в конкурсах профессионального мастерства, разработке и реализации проектов, ДООП и др. (% от количества запросов)	20	25	30	35	40	45
Доля наставников, прошедших курсы повышения квалификации, участвующих в различных формах научной деятельности (% от общего количества)	-	100	100	100	100	100
Работа Совета наставников (+)	+	+	+	+	+	+
Количество реализованных ППН (кол-во программ)	4	6	8	9	10	12
Количество мероприятий, проведённых в рамках реализации ППН	1	3	4	4	4	4
Доля педагогов (наставляемых) успешно адаптировавшихся на рабочем месте, удовлетворённых собственной профессиональной деятельностью (% от общего количества наставляемых)	100	100	100	100	100	100
Доля педагогов (наставников и наставляемых) удовлетворённых наставнической деятельностью (% от общего числа)	100	100	100	100	100	100
Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы (наличие (+) /отсутствие (-) запросов).	+	+	+	+	+	+

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате внедрения и реализации Модели наставничества в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо» будет создана эффективная среда наставничества, включающая: в персонализированных программах наставничества и др.

- разработку, апробацию и внедрение ППН для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления ППН;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

РИСКИ И ПУТИ ИХ СНИЖЕНИЯ

Риски	Пути их снижения
Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.	- создание в учреждении среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, - освещение практик наставничества на сайте учреждения, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; - расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация курсов повышения квалификации и др.; - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; - рефлексия результатов профессиональной деятельности

	педагогов, реализующих программы наставничества.
Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.	- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; - соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии (помощь, сотрудничество), реверсивности (особого режима работы); - вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).
Низкая мотивация наставников.	- вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников; - разработка методического обеспечения и диагностического инструментария администрацией и куратором для предоставления его наставнику; - планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; - использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; - психолого-педагогическая поддержка наставнико наставляемых; - выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.
Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.	- развитие реверсивных форм наставничества; - вовлечение наставника и наставляемого инновационные процессы; - привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; - привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества «Эльдорадо»

Приложение 1
к Модели наставничества
педагогических работников
МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»

ДОРОЖНАЯ КАРТА
по разработке и внедрению Модели наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо»

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат	Имеющийся результат
1	***Подготовительный этап***				
1.1	Изучение нормативных документов федерального и регионального уровня по вопросам наставничества педагогов.	с 10.01. до 13.01.2022	Администрация	Определение цели, задач и основных направлений деятельности учреждения по внедрению Модели наставничества.	
1.2	Изучение опыта работы образовательных учреждений по организации наставничества педагогов	с 10.01. по 31.01. 2022 г.	Участники внедрения Модели	Учёт положительного опыта внедрения наставничества педагогов других учреждений.	
1.3	Мониторинг готовности образовательного учреждения к внедрению Модели наставничества. Изучение кадровых ресурсов и определение рисков.	до 14.02.2022	Администрация	Готовность учреждения к внедрению Модели наставничества.	
1.4	Построение Модели наставничества	до 04.04.2022	Участники внедрения Модели	Модель наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо».	Приказ директора № 16 от 28.03.2022
1.5	Создание нормативного	до 05.04.2022	Директор	Положение о системе наставничества	Приказ директора № 20

	обеспечения реализации Модели наставничества.			педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо».	от 05.04.2022
1.6	Разработка перечня мероприятий дорожной карты по реализации ППН	до 04.04.2022	Администрация	Дорожная карта по разработке и внедрению Модели наставничества педагогических работников в МАУ ДО «ЦДТ «Эльдорадо».	Приложение 1 Приказ директора № 16 от 28.03.2022
1.7	Знакомство коллектива учреждения с целью, задачами, механизмами реализации Модели наставничества	28.03.2022	Директор	Создание в учреждении среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом.	
1.8	Назначение куратора по реализации ППН	до 5.04. 2022	Директор	Внесение дополнений к трудовому договору.	Приказ директора № 20 от 05.04.2022
1.9	Разработка раздела официального сайта учреждения по реализации Модели наставничества.	с 01.04.2022	Системный администратор	Информирование о ходе внедрения Модели.	- Ссылки на сайт:
1.10	Разработка системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых	до 01.09 2022	Директор	Внесение изменений в Оценочный лист по стимулированию педагогических работников.	Приказы директора о премиальных и стимулирующих выплатах
2	***Основной этап***				
2.1	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.	Ежегодно до 01.09	Директор Куратор	Формирование списка наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ссылка на информацию:
2.2	Сбор информации о педагогах, подходящих для конкретной ППН	Ежегодно до 01.09	Директор Куратор	Формирование списка наставников.	Ссылка на информацию

2.3.	Разработка и реализация ППН в каждой группе /паре.	По мере создания пары/ группы	Куратор	Профессиональное развитие и передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации молодых педагогов; адаптация к корпоративной культуре.	Аналитическая справка наставника
2.4	Оценочные процедуры хода реализации ППН.	Ежегодно по завершению ППН	Куратор	Корректировка хода реализации Модели.	Ссылка на информацию:
2.5	Сопровождение педагогов при их участии в аттестации, в конкурсах профессионального мастерства, разработке и реализации проектов, ДООП.	Ежегодно по мере необходимости	Куратор	Положительные результаты педагога, расширение возможностей его профессионального роста, представление педагогического опыта	Итоги конкурсных мероприятий, аттестации
2.6	Разработка системы консультирования и методического сопровождения участников реализации Модели.	Ежегодно по плану	Куратор		Ссылка на материалы:
2.7	Организация и проведение различных форм научной деятельности (конференций, форумов, семинаров) по проблемам наставничества.	Ежегодно по плану	Куратор	Распространение полученного опыта. Обсуждение проблем.	Ссылка на материалы:
2.8	Повышение квалификации наставников.	1 раз в 3 года	Куратор	Повышение профессионального уровня наставников.	Ссылка на информацию:
2.9	Создание сообщества Совета наставников.	до 5.04.2022	Директор Куратор		Приказ директора № 20 от 05.04.2022
2.10	Организация и проведение заседаний Совета наставников.	2 раза в год	Куратор		Протоколы заседаний Совета наставников

2.11	Проведение публичных мероприятий (в том числе конкурсных) по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.	Ежегодно по плану	Куратор	Выявление лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Ссылка на информацию:
2.12	Проведение координационных совещаний администрации учреждения по ходу реализации Модели.	Ежегодно 1 раз в 6 мес.	Директор	Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе промежуточного анализа	Протокол совещания при директоре
2.13	Отслеживание промежуточных результатов реализации Модели наставничества.	Ежегодно в мае мес.	Куратор	Оценка результатов деятельности. Корректировка плана мероприятий.	Ссылка на информацию:
2.14	Информационная поддержка системы наставничества.	постоянно	Системный администратор куратор	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	Ссылка на информацию:
3	**Итоговый этап**				
3.1	Мониторинг результатов внедрения Модели наставничества	06.2027	Сетевые педагоги	Анализ полученных результатов, диагностика проблем, их устранение.	Ссылка на информацию:
3.2	Анализ результатов первого и второго этапов реализации Модели	до 01.09. 2026	Сетевые педагоги	Наличие дополнительных образовательных программ в доступе	Ссылка на информацию:
3.3	Тиражирование опыта реализации Модели наставничества педагогов	в течении срока реализации	Администрация	Обмен, систематизация и обобщение опыта. Поощрение лучших наставников.	Ссылка на информацию: