



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МБУ ДО «Агнес»

2025-2026 учебный год

Департамент образования
администрации города Нижнего Новгорода
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детский (подростковый) центр «Агнес»

Принято
на педагогическом совете
протокол № 1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Агнес»

Н. В. Павлова
Приказ от «05» 09. 2025 г. №69

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБУ ДО «Агнес»**

Нижний Новгород
2025

Составители:

Павлова Н.В. - директор

Напылова Н.Ю. – заместитель директора

Гладкова Е.Н. - методист

Наименование программы: Программа наставничества в МБУ ДО «Агнес»

Программа наставничества МБУ ДО «Агнес» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Учреждение, реализующее программу: МБУ ДО «Агнес»

Целевая аудитория : учащиеся 10-18 лет, педагоги

Срок реализации программы: 2025-2030 гг.

Формы наставничества МБУ ДО «Агнес».

Для успешной реализации целевой модели наставничества и развития системы наставничества предусматривается выделение следующих форм наставничества: «Учащийся - учащийся», «Педагог - учащийся», «Педагог-педагог».

Структура Программы

№ п/п	содержание	стр.
1	Пояснительная записка	4
2	Структура управления реализацией Программы	8
3	Этапы реализации программы	10
4	Кадровые условия реализации Программы	11
5	Формы наставничества МБУ ДО «Агнес»	13
	5.1. Форма наставничества «Учащийся-учащийся»	13
	5.2. Форма наставничества «Педагог-учащийся»	15
	5.3. Форма наставничества «Педагог-педагог»	18
6	Мониторинг и оценка результатов Программы	21
	Приложения	26

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 г. № 1264-р.
- уставом МБУ ДО «Агнес».

Актуальность Программы наставничества определена государственной политикой в области образования.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи

социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры, и др.

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

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

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

Цель Программы- создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, быстрая адаптация в новом коллективе и новых условиях, усиление учебной мотивации и профессиональной самореализации.

Задачи Программы:

- передача профессионального опыта;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся;
- развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи;

- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «Агнес», способного на комплексную поддержку, выстраивание доверительных и партнерских отношений.

Планируемые результаты развития системы наставничества:

- измеримое улучшение показателей МБУ ДО «Агнес» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- быстрая адаптация наставляемых к новым условиям;
- развитие полезного досуга в ОО;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.

Планируемые показатели эффективности реализации (целевой модели) наставничества обучающихся и педагогических работников МБУ ДО «Агнес» представлены в таблице №1 (приложении №1).

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
<p>Директор МБУ ДО «Агнес»</p>	<p>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для развития системы наставничества. 2. Назначение куратора развития наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты развития системы (целевой модели) наставничества обучающихся и педагогических работников МБУ ДО «Агнес» на период 2025-2030 гг. 4. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества</p>	<p>Июнь-сентябрь 2025</p> <p style="text-align: center;">июнь 2025</p>
<p>Куратор программы</p>	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры развития системы (целевой модели) наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся и педагогов в различные формы наставничества.</p>	<p>Август-сентябрь 2025</p>

	<p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг эффективности развития системы (целевой модели) наставничества</p>	
Наставники	<p>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>2. Реализация Форма наставничества «Учащийся – учащийся».</p> <p>3. Реализация Форма наставничества «Педагог – педагог».</p> <p>4. Реализация Форма наставничества «Педагог – учащийся».</p>	в течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	в течение всего периода

3.Этапы реализации Программы

Этапы наставнической деятельности в учреждении осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» развития системы (целевой модели) наставничества обучающихся и педагогических работников МБУ ДО «Агнес» на период 2025-2030 гг. и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для развития системы (Целевой модели) наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

4. Кадровые условия реализации Программы

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором учреждения, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни учреждения, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа учащихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей учащихся – активных участников родительских или управляющих советов, родителей - участников СВО;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Формы наставничества МБУ ДО «Агнес»

5.1. Форма наставничества «Учащийся - учащийся»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, коллектива.
4. Численный рост посещаемости внеучебных мероприятий.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

Характеристика участников формы наставничества «Учащийся - учащийся»

Наставник	Наставляемый	
<i>Кто может быть</i>	<i>Пассивный</i>	<i>Активный</i>
– Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. – Победитель конкурсов и соревнований. – Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни	Социально ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы поведением, не принимающим участие в жизни коллектива,	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

учреждения. – Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.	отстраненный от коллектива.	
--	--------------------------------	--

Варианты программы наставничества «Учащийся - учащийся»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Учащийся - учащийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учащийся– учащийся».	Организационные встречи в творческом коллективе
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество детского коллектива, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы	Анализ эффективности реализации

наставничества.	программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к сообществу.	Поощрение на отчетном концерте учреждения, общеучрежденческом мероприятии

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «часы общения», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

5.2.Форма наставничества «Педагог - учащийся»

Цель: успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение и улучшение психоэмоционального фона в коллективе.
2. Численный рост участия в конкурсах и внеурочных мероприятий.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности с подростками и старшим возрастом (совместно с партнерами программы).
4. Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - учащийся»

Наставник	Наставляемый	
	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
<i>Кто может быть</i>		
– Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.	Социально активный подросток с особыми образовательными потребностями,	Плохо мотивированный, дезориентированный подросток, не имеющий желаний
– Активная жизненная	мотивированный к	

<p>позиция.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. – Возможно, родитель образовательного учреждения. – Возможно родитель, участник СВО 	<p>расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
--	--	---

Варианты программы наставничества «Педагог - учащийся»

Формы взаимодействия	Цель
<p>«Активный профессионал - равнодушный потребитель»</p>	<p>Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.</p>
<p>«Коллега - молодой коллега»</p>	<p>Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.</p>

Схема реализации формы наставничества «Педагог - учащийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - учащийся».	Круглый стол, заседание методического объединения
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на конференции учащихся Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «часы общения», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства

сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

5.3. Форма наставничества «Педагог – педагог»

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагога в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную и общественную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе техникума. 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 учреждения.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога дополнительного образования;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник	Наставляемый	
<i>Кто может быть</i>	<i>Молодой специалист</i>	<i>Опытный специалист</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. – Активная жизненная позиция. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к коллеге как к равному в диалоге. – Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. 	<p>Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p>	<p>Молодой педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению деятельности (например, по освоению ИКТ-технологий в работе).</p>

Варианты программы наставничества «Педагог - педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – молодой специалист»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Молодой коллега - коллега»	Совместная работа по освоению современных технологий (ИКТ-технологии, IT-технологии и др.)

Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог».	Круглый стол, заседание методического объединения

Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор молодых специалистов или вновь принятых педагогов, которым требуется поддержка в профессиональной деятельности.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество.	Защита проекта. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на празднике, посвященном Дню наставника. Благодарственное письмо руководителя ОО

Область применения.

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации Программы в учреждении, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в учреждении: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методических материалов.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества (приложение №2).

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере 2 балла	Частично проявляется 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного			

	психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые

стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутриучрежденческом, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриучрежденческом уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение внутриучрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБУ ДО «Агнес».

Партнеры программы

- МАОУ «Школа №81»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Программа отражает новый этап в развитии системы наставничества в МБУ ДО «Агнес». В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в ОО, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: «Учащийся-учащийся», «Педагог-учащийся», «Педагог - педагог».

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на совещаниях при директоре, методических объединениях, заседаниях совета наставников.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Планируемые показатели эффективности реализации (целевой модели)
наставничества обучающихся и педагогических работников МБУ ДО
«Агнес» в период 2025-2030 гг.

№ п/п	Наименование показателя	Целевое значение показателя
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Нижегородской области)	15*
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Нижегородской области)	15*
3	Доля педагогических работников (в том числе молодых специалистов, имеющих стаж работы до трех лет), вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника обучающихся и педагогических работников, к общему количеству учителей, проживающих в Нижегородской области)	15
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	85
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в	85

	программах наставничества)	
6	Реализация наставнических программ в детском объединении, %	100
7	Изучение и систематизация имеющихся нормативных документов по проблеме наставничества,%	100
8	Участие в семинарах, вебинарах педагогов-наставников,%	90
9	Участие в профессиональных конкурсах педагогов-наставников, занятых в реализации наставничества, кол-во	30
10.	Трансляция успешных практик по реализации системы наставничества педагогических работников на разного уровня мероприятиях, %	90
11	Мониторинг реализации и эффективности программ наставничества педагогических работников,%	100

*подлежит оценке по результатам реализации программы по сетевой форме

Приложение№2

SWOT-анализ программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы