Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования

Центр творческого развития и гуманитарного образования

«Томский Хобби-центр»

Принята на заседании
общего собрания
от _____ 202__ г.
Пр[illegible] № _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0080DD707807906EC989B8DCED4410C612
Владелец: Дубровина Людмила Викторовна
Действителен: с 16.06.2022 до 09.09.2023

Утверждаю:
Директор МАОУ «Томский Хобби-центр»
Л.В. Дубровина _____
«01» 09 2021 г.

Программа
наставничества
на 2021-2022 учебный год

Составители:
Рынкова Елена Викторовна,
педагог дополнительного образования,
Куратор наставников МАОУ «Томский Хобби-центр»
Титова Галина Юрьевна,
канд. пед. наук, доцент,
Зав. Каф. социальной педагогики ФГБОУ ВО ТГПУ

Томск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	стр. 4
1.Цель и задачи Программы	стр. 5
2.Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ «Томский Хобби-центр»	стр. 5
3.Термины и определения	стр. 7
4.Реализация программы наставничества в МАОУ «Томский Хобби-центр»	стр. 8
Приложения: 1. Ценности наставничества 2. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	стр. 19

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая программа наставничества (далее – Программа) Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Томский Хобби-центр», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, разработана в целях реализации инновационного образовательного проекта «Многоуровневая модель наставничества как условие развития у участников образовательных отношений компетенций XXI века» и достижения результатов национального проекта «Образование» («Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Социальные лифты для каждого»), а также Концепции модернизации педагогического образования, и в соответствии с задачами формирования «системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков», «создания условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства)», сформулированным в Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Программа создана на основе Целевой модели наставничества и методических рекомендаций по реализации программ наставничества, утвержденных письмом Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Создание программы наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Томский Хобби-центр» на 2021-2022 учебный год позволит решить задачи:

– для педагогов дополнительного образования и других специалистов учреждения: обеспечение адаптации на рабочем месте, приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии и внутри организации и удовлетворения потребности в профессиональном развитии и становлении;

– для обучающихся: обеспечение условий для раскрытия и оценки личностного и профессионального потенциала.

Программа наставничества МАОУ «Томский Хобби-центр» на 2021-2022 учебный год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества МАОУ «Томский Хобби-центр» позволяет решить задачи учреждения для педагогов дополнительного образования и других специалистов, работающих в организации:

- обеспечить условия для адаптации молодых специалистов на рабочем месте и знакомства с повседневными задачами внутри профессии;
- обеспечить непрерывность образования и самообразования субъектов наставничества;
- удовлетворить потребности в профессиональном развитии и становлении наставляемых;
- оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемых.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри 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, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества в МАОУ «Томский Хобби-центр», сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и наставляемых в разрезе всех форм наставничества.

Задачи программы:

- обеспечить успешное закрепление на рабочем месте в должности педагога молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- обеспечить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи;
- обеспечить раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров через реализацию индивидуальных маршрутов.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МАОУ «ТОМСКИЙ ХОББИ-ЦЕНТР»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог-педагог	«опытный педагог – молодой специалист (новый сотрудник)»: профессиональная помощь по приобретению молодым специалистом и развитию у него необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на рабочем месте; «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» – определенная психоэмоциональная поддержка, профессиональная помощь по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; «педагог-новатор – педагог»: более молодой педагог помогает другому педагогу овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; «педагог – молодой педагог»: совместная работа по развитию творческого или социального проекта, в процессе которой наставник выполняет роль организатора и куратора в отношении креативных идей наставляемого; «профессиональный наставник – активный наставляемый»: мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка, взаимодействие, в процессе которого наставник представляет возможности и перспективы дальнейшего профессионального развития, наставник выполняет роль организатора и куратора.
Обучающийся-обучающийся	лидер – не лидер»: развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивационная и ценностная поддержка идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; равный – равному»: обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над образовательным проектом и формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Педагог-родитель	«педагог – родитель»: совместная работа по развитию творческого или социального проекта, в процессе которой наставник выполняет роль организатора и куратора в отношении креативных идей наставляемого, а наставляемый учится реализовывать творческий потенциал, приобретая навыки педагогической профессии; «педагог – родитель ребенка с ОВЗ и инвалидностью»: взаимодействие с целью приобретения родительской компетенции, где в роли наставляемых выступают родители, воспитывающие детей с особыми образовательными потребностями, осваивающие педагогические приемы обучения и воспитания ребенка с ОВЗ.
Работодатель*-студент	–«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»: взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; –«работодатель – будущий сотрудник»: профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.
Работодатель-практикант	«работодатель – будущий сотрудник»: профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства; –«профессиональный наставник – активный наставляемый»: мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных, профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.

*****В данной и последующей формах следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который имеет своей целью привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию) или осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Целевая модель наставничества **–** система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в МАОУ «Томский Хобби-центр».

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

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник – наставляемый»), так и в групповой («наставник – группа наставляемых») форме.

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. В конкретных формахнаставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Образовательное пространство региона – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества МАОУ «Томский Хобби-центр».

Индивидуальный план **–** образовательные мероприятия, реализуемые наставником в рамках наставнической деятельности.

Индивидуальный маршрут **–** создание условий для повышения уровня профессионального мастерства для наставляемых в условиях непрерывного образования.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «ТОМСКИЙ ХОББИ-ЦЕНТР»

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют профессиональные ассоциации, представители образовательных организаций, сотрудники органов власти в сфере образования и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации МАОУ «Томский Хобби-центр», молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты, обучающиеся и их родители, студенты, проходящие педагогическую практику.

Этапы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

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

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества в МАОУ «Томский Хобби-центр», его задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

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

Внутри МАОУ «Томский Хобби-центр» эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать

цели наставничества.

Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов, молодых специалистов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Работа будет направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры ит.д.).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов МАОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкие карьерные ожидания у педагогов, стрессовые ситуации в обучающем процессе, отсутствие гибких навыков и метакомпетенций, затрудненный процесс профессионального становления педагога, отсутствие способности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, невладение методикойпостроения и организации результативного учебного процесса и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на выстраивание взаимодействия внутри коллектива МАОУ «Томский Хобби-центр». Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных будут привлечены внешние специалисты занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.

Результатом этапа будет сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром связей МАОУ «Томский Хобби-центр».

Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании профессионального и личностного педагогического опыта, в получении общественного признания и создании продуктивной педагогической атмосферы; обучающихся, обладающих лидерскими качествами, родителей обучающихся – активных участников деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией, мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: студентов, выпускников, заинтересованных осуществлять образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам МАОУ «Томский Хобби-центр», сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; участников региональных социальных проектов, имеющих опыт участия в программах наставничества; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: 1) информирование и 2) сбор данных.

Информирование включает:

-распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

-взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях;

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

Результатом данного этапа является формирование пяти основных наставнических пар в МАОУ «Томский Хобби-центр», которые потенциально могут участвовать в текущей программе наставничества. База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных

наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов МАОУ «Томский Хобби-центр». Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

-разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

-провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;

-сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора.

1. Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества.

2. Вторым этапом отбора выступает собеседование с наставляемым. В процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли рабочий график наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы. Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату, чтобы потенциальный наставник мог до начала программы удостовериться, что его представления о ролевой системе, методах, задачах и возможных результатах верны.

Для организации обучения наставников будет: составлена программа обучения наставников, определена периодичность встреч. В роли преподавателя будет выступать куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники - участники программ наставничества других организаций. Материально-техническое обеспечение обучения при условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в ответственности образовательной организации.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать в учебном году. Качество наставнических отношений является наиболее важным фактором наставнической деятельности. Установление позитивных отношений, личностный рост наставляемого зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, приобретать организационные, коммуникативные навыки, формировать лидерские качества, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях и проявлять активную жизненную позицию, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) и др.

Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции – как теоретических, так и практических. Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков – это основные задачи, которые решает наставник в отношении наставляемого. Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них, развитие, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества

куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч, обучить планированию наставнической деятельности; постановке конкретных задач; умению осуществлять рефлексию и анализ наставнической деятельности, продумать этап завершения программы наставничества.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

Этап 5. Формирование пар "наставник - наставляемый", групп "наставник - наставляемые".

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

Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых. У наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).
2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет.
3. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

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

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

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

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

Планирование основного процесса работы.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, проговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важностиследования плану реализации поставленной цели.

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи желательно фиксировать результаты, оформлять отчетную документацию. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Совместная работа наставника и наставляемого.

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных образовательных мероприятиях, принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

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

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.

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

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, сменыролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

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

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

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

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую: обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым; обсуждение причин завершения; обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества; обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого об ожидаемом завершении взаимоотношений; обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений; обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечивая условия, чтобы отношения завершились в уважительном и утверждающем ключе. Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять возможные ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах прекращения отношений в рамках программы наставничества. Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации.

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

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов и популяризация практик.

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля образовательных практик). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым подобная форма поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

На сайте МАОУ «Томский Хобби-центр» будет создан раздел "Наставничество".

Долгосрочная цель публичного подведения итогов – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных партнеров из других образовательных учреждений.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базынаставников и наставляемых.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
МАОУ «Томский Хобби-центр» на 2021-2022 учебный год

№ п/п	**Мероприятие**	**Документы**	**Ответственный**	**Срок исполнения**
1-й этап. **Подготовка условий для запуска программы наставничества**				
1	Подготовка нормативно-правовой базы для внедрения системы наставничества Разработка локальных актов, регламентирующих реализацию Модели	Приказ об организации наставничества. Положение о наставничестве. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества. Положение о мониторинге реализации многоуровневой модели наставничества. Положение о стимулирующих выплатах для сотрудников, осуществляющих наставническую деятельность	Директор Методический отдел Куратор программы наставничества	осень 2021г. осень 2021 г. осень 2021 г.
2.	Информирование педагогов, специалистов и других членов трудового коллектива о внедрении системы наставничества в МАОУ и подготовке программы наставничества (проведение методического совета)	Протоколы педагогического и методического совета	Директор Куратор программы наставничества	январь – март 2022 г.
3.	Сбор предварительных запросов и пожеланий участников программы наставничества	Анкеты,опросы	Куратор программы наставничества	сентябрь-октябрь 2021 г.

4.	Проведение административных совещаний по вопросам реализации системы наставничества Определение целей, задач,результатов наставничества в соответствии с направлениями наставнической деятельности	Протоколы административных совещаний, организационных встреч Программа наставничества: календарный план мероприятий и т.д.	Директор Куратор программы наставничества Методический отдел	октябрь 2021 г. – май 2022 г.
5.	Создание раздела на сайте МАОУ «Томский Хобби-центр» «Наставничество»	Активный раздел «Наставничество» на сайте МАОУ «Томский Хобби-центр»	Ответственный за работу официального сайта организации	январь - март 2022 г.
6.	Разработка системы оценивания эффективности модели	Описание критериев оценки эффективности модели, критериев оценки образовательных результатов и современных профессиональных компетенций педагогических кадров Формы отчета по итогам кратковременного и долговременного наставничества	Куратор программы наставничества и научный консультант ТХЦ	март - апрель 2022 г.
2-й этап. Формирование базы наставляемых				
1.	Информационное продвижение программы наставничества среди педагогов, молодых специалистов, студентов, родителей, обучающихся и, знакомство с целями и возможностями программы наставничества	Памятки для наставляемых	Куратор программы наставничества	октябрь 2021 г.
2.	Организация сбора данных о наставляемых	Учетная база наставляемых Согласие на обработку персональных данных от наставляемых	Куратор программы наставничества	март 2022 г.; первая декада сентября 2022 г.

3	Проведение анализа потребностей наставляемых	Анкеты Отчет по результатам анализа потребностей в развитии наставляемых	Куратор программы наставничества Педагоги дополнительного образования	ноябрь 2022 г.
3-й этап. Формирование базы наставников				
1.	Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (конференции, форумы, семинары, деловые встречи и т.д.)	Регламенты мероприятий	Куратор программы наставничества	октябрь 2021 г. – май 2022 г.
2.	Создание базы наставников МАОУ «Томский Хобби-центр»	Реестр наставников по утвержденнойформе	Куратор программы наставничества	октябрь 2021 г.
4-й этап. Методическое сопровождение /обучение наставников				
1	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Памятки, рабочие листы, оценочные материалы и т.д.	Методический отдел	март - апрель 2022 г.
2	Разработка программ взаимодействия с наставниками	Программа обучения наставников/ план	Методический отдел	октябрь 2021 г.
5-й этап. Формирование наставнических пар/групп				
1	Организация встреч для формирования пар или групп с использованием различных форматов	Протоколы, регламенты мероприятий	Куратор программы наставничества	октябрь 2021 г. – май 2022 г.
2	Организация пробной встречи и встречи планирования наставникови наставляемых, выбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы	Индивидуальныепланы наставников	Куратор программы наставничества	октябрь 2021 г.
6-й этап. Организация работы наставнических пар-групп. Реализация программы наставничества				
1.	Проведение обучающих, экспертно-консультационных и иных мероприятий для наставников	Календарный план, регламенты мероприятий	Куратор программы наставничества	в течение года

2.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых в соответствии с планом Программы наставничества. Реализация индивидуальных программ развития наставляемых Проведение семинаров, психолого-педагогических тренингов, мероприятий повышения квалификации для потенциальных наставников на разных организационных уровнях	Календарный план, регламенты мероприятий	Куратор программы наставничества Педагоги образовательной организации	в течение года
7-этап. Завершение наставничества				
2.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализацииипрограммы наставничества	Отчет по итогам программы наставничества (включая отчеты наставников и куратора программы наставничества)	Куратор программы наставничества Педагог-психолог	май 2022 г.
4.	Организация и проведения итогового мероприятия для представления результатов наставничества	Регламент мероприятия Благодарственные письма наставникам и партнерам	Куратор программы наставничества	май 2022 г.
5.	Формирование базы успешных практик (кейсов) наставничества иих популяризация через медиа, участников, партнеров	Создана база лучших практик, и информация о них размещена на официальном сайте организации	Куратор программы наставничества	июнь 2022 г.
6.	Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе из успешно завершивших программу наставничества наставляемых	Долгосрочный реестр наставников	Куратор программы наставничества	июнь 2022 г.
7	Принятие мер по поощрению наставников, добившихся лучших результатов в области наставничества	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности	Директор	ноябрь 2021 г. и в течение года

Приложение 1

ЦЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свойопыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание наповедении наставляемого, но никогда - на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть уразличных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

4. Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.