

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Холм-Жирковский районный Дом творчества детей и юношества»  
Холм-Жирковского района Смоленской области

Программа принята  
на педагогическом Совете  
протокол № 2  
от 22.12. 2023 года

Утверждена  
приказом № 92 от 25.12.2023 г.  
по МБУДО «Холм-Жирковский районный ДТДО»  
Директор *Ж.Н. Ананьева* /Ж.Н. Ананьева/



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

пгт. Холм-Жирковский, 2023 г.

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Холм-Жирковский районный Дом творчества детей и юношества» Холм-Жирковского района Смоленской области (далее – Дом творчества) разработана с целью достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Программа наставничества (далее – Программа) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке 19.06.2023 №562 «О реализации национального проекта «Школа наставничества», Устава Дома творчества и определяет порядок организации наставничества в учреждении.

Создание программы наставничества Дома творчества на 2023-2024 учебный год, позволит решить задачи:

- для педагогов дополнительного образования: адаптации на рабочем месте, удовлетворение потребности в профессиональном развитии и становлении.
- для обучающихся: помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

**Цель:** Внедрение Целевой модели позволит создать условия для обеспечения современного качества и эффективности дополнительного образования детей, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачи:

- обеспечить условия для успешной адаптации на месте работы молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями и временную помощь в адаптации к новым условиям;
- обеспечить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост мотивации к развитию способностей;
- раскрыть потенциал наставляемого, а также сформировать его жизненные ориентиры путем реализации индивидуального маршрута;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети,

подростки в трудной жизненной ситуации);

- создание условий для реализации принципа равных возможностей в образовании.

### **Опорные понятия**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**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.

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

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

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник системы 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.

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

### **Принципы программы**

1. Принцип «не навреди». Основываясь на этом принципе, каждый наставник понимает ответственность за свои действия, стараясь максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (в частности – обучающемуся).
2. Принцип обеспечения суверенных прав личности. В действиях наставника и наставляемого должна быть диалогичность. Не допускается покушение на тайну личности, какое-либо воздействие на человека или обслеживание обманным путем.
3. Принцип индивидуализации. Для каждой личности создается собственная траектория развития с сохранением индивидуальных приоритетов. В ходе реализации Программы учитываются возрастные, гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
4. Принцип легитимности, согласно которому деятельность по реализации Программы должна соответствовать законодательству РФ.
5. Принцип равенства. Каждый человек имеет право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
6. Принцип личной ответственности, предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.
7. Принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации

### **Формы наставничества**

Областями потребностей, к которым может проходить взаимодействие наставников с наставляемыми относятся: знания в предметной области, личностное развитие, профориентация и профессиональное развитие.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определённые усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый».

Традиционная форма наставничества («один – на – один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в учреждении**

<b>Форма</b>	<b>Вариации ролевых моделей</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>
«педагог – педагог»	«Опытный педагог – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.	Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
	«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.	Улучшение психологического микроклимата на занятиях педагога, ранее испытывавшего трудности, улучшение способности находить общий язык с участниками образовательного процесса.
	«Педагог-новатор – консервативный педагог» – более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.	Качественное овладение опытным педагогом более современными формами и методами работы, а также программами и цифровыми навыками.
«методист – педагог»	«Методист – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.	Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
	«Методист – педагог, испытывающий проблемы» – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.	Улучшение психологического микроклимата на занятиях педагога, ранее испытывавшего трудности, улучшение способности находить общий язык с участниками образовательного процесса.
	«Методист – консервативный педагог» – более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.	Качественное овладение опытным педагогом более современными формами и методами работы, а также программами и цифровыми навыками.

«педагог – обучающийся»	«Профессиональный наставник – активный наставляемый» мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории.	Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития и самореализации; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных и иных результатов и укрепление детского сообщества.
«обучающийся – обучающийся»	«Успевающий – неуспевающий» – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов.	Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития и самореализации; улучшение качества творческой деятельности обучающегося и образовательных результатов.
	«Лидер – пассивный» – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков	Активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
	«Равный – равному» – обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.	Улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление детского сообщества.

### **Организация деятельности Дома творчества по внедрению Целевой модели**

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

«Внешний контур» образуют представители образовательных организаций, выпускники, заинтересованные в Программе и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

«Внутренний контур» представляют руководитель образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, методист.

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения Дома творчества: размещение информации на официальном сайте (<https://holm-rtdtu.gov67.ru> рубрика «Наставничество») и в официальных группах в социальных сетях (основная группа - <https://vk.com/public156897924>), информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педколлектива.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

**Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.**

Название этапа	Задачи этапа	Содержание этапа	Планируемые результаты
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;</li> <li>- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.</p>	<p>Дорожная карта реализации Программы (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние).</p> <p>Сформирован запрос от потенциальных наставляемых и выбраны необходимые формы наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Дома творчества, которые можно решить с помощью наставничества.</li> </ul> <p>Среди таких проблем могут быть текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов и т.д.</p>	<p>Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре - на взаимодействии с коллективом и обучающимися. 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.</p>	<p>Сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники.</p>
Формирование базы наставников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним,</li> </ul>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп);</li> </ul>	<p>Сформирована база наставников, подходящих под запрос наставляемых. Она включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу наиболее активных обучающихся, имеющих</li> </ul>

	<p>так и с внешним контуром связей Дома творчества.</p>	<p>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выпускников, заинтересованных в поддержке Дома творчества, а также выпускников иных образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;</li> <li>- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     A[Работа на этапе] --&gt; B[Информирование]     A --&gt; C[Сбор данных]     B &lt;--&gt; D[...распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах; ...взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или приличных встречах; ...мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).]           </pre> </div>	<p>высокие результаты творческой деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базу наставников из числа активных педагогических работников Дома творчества. База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.</li> </ul>
<p>Отбор и обучение наставников.</p>	<p>- выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной</p>	<p>Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p>



	<p>программы;  - подготовка к работе с наставляемыми.  Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов Дома творчества.</p>	<p>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.</p> <p>Документы для отбора.</p> <p>1. Анкета, которая должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.</p> <p>2. Собеседование. В том случае, если наставляемым выступает обучающийся до 14 лет (младший подростковый возраст), имеющий психологические трудности, собеседование проводится куратором программы наставничества совместно со штатным либо приглашенным психологом. Последнему необходимо в свободной, но письменной форме подтвердить, что наставник способен выполнять задачи, предусматриваемые целевой моделью наставничества, готов к коммуникации с обучающимся, соответствует ведущему принципу "не навреди" и не нанесет возможный урон психике и здоровью обучающегося. Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня 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</p>	<p>Собеседование.  Приказ о назначении наставников.  Обучение наставников.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

		<p>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.</p> <p>Для обучения на роль наставника кандидаты должны пройти соответствующую курсовую подготовку.</p> <p>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.</p> <p>Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.</p>	
<p>Формирование наставнических пар или групп.</p>	<p>- сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.</p> <p>Основные критерии: профессиональный профиль</p>	<p>В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> </ul>	<p>Сформированные тандемы/ группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/ законных представителей</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических</p>

	<p>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.</p>	<p>- Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет.</p> <p>- Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.</p>	<p>групп Заполнение индивидуального маршрутанаставляемого.</p>
<p>Организация работы наставнических пар или групп.</p>	<p>- закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p>	<p>Работа в каждой паре или группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу-знакомство;</li> <li>- пробную рабочую встречу;</li> <li>- встречу-планирование;</li> <li>- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul> <p><b>Планирование основного процесса работы.</b></p> <p>Роль куратора: обсудить с наставником и наставляемым структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важность и следование плану реализации поставленной цели.</p> <p>Результаты: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.</p> <p><b>Совместная работа наставника и наставляемого.</b></p> <p>Роль куратора: организаторская функция, консультирование наставника при возникновении</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>

		<p>вопросов.</p> <p><b>Процедура завершения взаимодействия между наставниками и наставляемыми.</b></p> <p>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 активностях и достижениях, принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.</p>	
<p>Завершение наставничества.</p>	<p>- 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.</p>	<p>В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- запланированное (завершение программы, достижение целей наставничества и т.д.);</li> <li>- незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).</li> </ul> <p>Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.</p> <p><b>Подведение итогов программы.</b></p> <p>Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации с целью провести групповую рефлексии, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.</p>	<p>Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.</p>

## Планируемые результаты реализации Программы

- измеримое улучшение показателей Дома творчества в образовательной и социокультурной сферах;
- улучшение психологического климата во Дворце как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связано с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

## Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### Цели:

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

### Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными

результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.