**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Карсунская средняя школа имени Д.Н. Гусева**

Программа наставничества

**в рамках целевой модели наставничества обучающихся и педагогов в  
МБОУ Карсунская СШ им. Д.Н. Гусева**

**на 2022-2023 годы**

Карсун  
2022г

1

Рассмотрена и принята на заседании «Утверждаю»

педагогического совета Директор МБОУ КСШ

Протокол № 8 имени Д.Н.Гусева

от 15 июня 2022г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.Кабакова

Содержание:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка. | 3 стр |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | 3 стр |
| 3. | Основные термины и понятия наставничества | 4 стр |
| 4. | Цели и задачи целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н.Гусева | 5 стр |
| 5. | Сроки реализации | бстр |
| 6. | Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева | бстр |
| 7. | Принципы наставничества | 8 стр |
| 8. | Формы и методы рпботы | 8 стр |
| 9. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. | 8 стр |
| 10. | Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н.Гусева | 10 стр |
| И. | Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н.Гусева | 11 стр |
| 12. | Модели наставничества «обучающийся- обучающийся»;, «педагог - педагог».  «педагог - обучающийся». | 12 стр |
| 15. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | 24 стр |
| 16. ' | Программы целевцй модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева | 2 5 стр |
| 17 | Литература | 32 стр |
| 17. | Приложения |  |

2

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразвивающим программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения целевых установок национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Создание Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**Актуальность: создание** программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Нормативные основы целевой модели наставничества. Программа составлена на основе следующих нормативных документов:

-Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

- Концепция развития дополнительного образования детей (Распоряжение Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. № 1726-р).

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Распоряжение 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» (далее - Методология наставничества).

з

Нормативные правовые акты МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева:

Устав МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева

Отчет по результатам самообследования школы.

Положение о педагогическом совете.

Положение о школьном методическом объединении.

Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.

Положение о наставничестве

Основные понятия и термины.

1. **Наставничество -** универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей черёз неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
2. **Модель наставничества** - способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной

обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной

деятельностью и позицией участников.

1. **Программа наставничества . -** комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
2. **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 формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".
3. **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.
4. **Куратор -** 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.
5. **Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

4

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

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 5 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева.

Задачи целевой модели наставничества  
Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева

1. . Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.
2. . Подготовка обучающегося ,к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации.
3. . Раскрытие личностного, творческого и профессионального , потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.
4. . Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.
5. . Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.
6. . Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
7. . Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.
8. . Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.
9. . Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности,

5

ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

1. . Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

З.Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества со 02.09.2021 г., срок окончания 01.09. 2022 года.

**4.Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для  запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы  наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:   * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | • родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других  представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. |  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.  2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. .Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. .Собеседование с наставниками. 3. .Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех  наставляемых в любом формате.  2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование,  • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. | Мониторинг:   * сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; * сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности-реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1. .Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

7

**Принципы наставничества**

добровольность;

гуманность;

соблюдение прав молодого специалиста;

соблюдение прав наставника;

конфиденциальность;

ответственность;

искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

взаимопонимание;

способность видеть личность.

**Формы и методы**

**работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

консультирование (индивидуальное, групповое);

активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного

образования.

1. Улучшение психологического климата в образовательной

организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и

психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

1. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
5. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

8

1. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
2. .Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
3. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
4. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
5. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
6. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
8. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

9

**Структура управления реализацией целевой модели  
наставничества МБОУ Карсунской СШ им.Д.Н. Гусева**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| МБОУ Карсунской  СШ им.Д.Н.  Гусева  Директор МБОУ  Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева 2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор Целевой  модели наставничества МБОУ ' Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева. | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества. |
| Ответственные за  направления форм наставничества. | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и  наставляемые. | Модели форм наставничества.   1. Реализация Форма наставничества «обучающийся обучающийся». 2. Реализация Форма наставничества «педагог - педагог». 3. Реализация Форма наставничества «педагог обучающийся». |

10

Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ  
Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки г процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

• Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

о проявивших выдающиеся способности;

о демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;

о с ограниченными возможностями здоровья;

о попавших в трудную жизненную ситуацию;

о имеющих проблемы с поведением;

о не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

*J*из числа педагогов:

о молодых специалистов;

о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

11

• Формирование базы наставников из числа:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;

о ветеранов педагогического труда.

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

**Модели наставничества МБОУ** Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

«обучающийся - обучающийся», «педагог - педагог», «педагог - обучающийся»

1. Модель наставничества «обучающийся - обучающийся».
   1. Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.
   2. Целью такой модели наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
   3. Задачи модели:

помощь в реализации лидерского потенциала;

улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.

развитие гибких навыков и метакомпетенций;

оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

создание комфортных условий и коммуникаций внутри

качествами, позволяющими ему оказать формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты реализации модели:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона

12

внутри объединения (группы) и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными особенностями здоровья (далее - ОВЗ);

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;

* 1. Портрет участников модели: ,

наставник - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер объединения (группы), принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни образовательной организации;

пассивный наставляемый – социально или ценностно дезориентированный обучающийся, более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива;

активный наставляемый- обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участию в социально-значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства

сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство и т.д.

13

**Схема реализации формы наставничества «обучающийся обучающийся».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «обучающийся - обучающийся». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование.  Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса.  Использование базы наставляемых.  ***г*** |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

1. Модель наставничества «педагог - обучающийся».
   1. Данная модель предполагает взаимодействие педагога - наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.
   2. Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.
   3. Задачи модели:

повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов,

создание условий для осознанного выбора оптимальной

образовательной траектории,

формирование ценностей и активной гражданской позиции

наставляемого;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

создание условий для осознанного выбора профессии и формирование

14

потенциала для построения успешной карьеры;

разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

* 1. Результаты реализации модели:

высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;

повышение уровня образовательных результатов;

рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;

профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;

снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

* 1. Портрет участников модели:

наставник - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. 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. В качестве наставника могут выступать педагог образовательной организации, методист, социальный педагог, психолог. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы конкретного наставляемого;

наставляемый пассивный- социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстранённый от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированное™ ценностных и жизненных позиций и ориентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;

15

одаренный обучающийся (активный) - демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;

ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид - обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы, подготовку к конкурсным и социально-значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необходимости (направление к узким специалистами и экспертам в области образования по развитию личностных и профессиональных компетенций более высокого уровня).

**Возможные варианты программы наставничества «педагог - обучающийся».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «педагог- неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «педагог- пассивный  ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает педагог. |
| «педагог- одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать педагог, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал. |
| «педагог- ребенок с ОВЗ/ребенок- инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который |

16

работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

**Схема реализации формы наставничества «педагог - обучающийся».**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «педагог - обучающийся». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов. | 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 - обучающиеся, 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. | Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

1. Модель наставничества «педагог - педагог».
   1. Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
   2. Целью такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.
   3. Задачи:

способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;

ориентация начинающего педагога на творческое использование

17

передового педагогического опыта в своей деятельности;

привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;

ускорение процесса профессионального становления педагога;

формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

* 1. Результаты реализации модели:

высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;

рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированного педагога в данном коллективе (образовательной организации);

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

* 1. Портрет участников:

наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и -активной педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

наставляемый - молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; консервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместную подготовку педагогических проектов, методических пособий и разработок, подготовку к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

**Схема реализации формы наставничества «педагог - педагог».**

18

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в форме «педагог - педагог». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы  опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых занятий. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

**Характеристика участников формы наставничества «педагог - педагог».**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | |
| **Кто может быть.** | **Активный** | **Пассивный** |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.  Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. 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. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимаю активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траекторий й будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной |

19

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями ,имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов, творческого развития, карьерных и иных возможностей. | гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. |

20

1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы  
наставничества.

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.

1.1. 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);

а аа ivavxaaaa

21

* 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.

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.

I.J. 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 (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

22

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:**

* научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
* экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
* определение условий эффективной программы наставничества;
* 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.

23

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
* Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.
* Создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве».
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
* • Доска почета «Лучшие наставники».
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

'

24

Программы целевой модели наставничества МБОУ Карсунской СШ им. Д.Н.Гусева

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставим чества** | **Название программ ы** | **Целевая аудитория** | **Цели программы** | **Задачи программы** | **Характеристика наставника** | **Характеристика наставляемого** |
|  | Вовлечены е в  активную деятельное ть. | Учащиеся | Психоэмоцион альная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникацио иных, творческих, лидерских навыков. | 1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и Т.Д.). 2. Содействие в проявлении и ндивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении)   Вовлечение в мероприятия школьного сообщества. | Активный ученик, обладающий лидерским и  организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или  параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры. | Пассивный ученик социально или ценностно - дезориентиро ва и 111 й, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ.  Дети, находящиеся на индивидуальном\ обучении. |

25

**Педагог - педагог**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Молодой педагог предметам к. | Молодые  специалисты  предметники (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональ ных навыков и закрепления на месте работы. | 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. | Наставник предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с  организацией учебного процесса по своему  предмету, с  взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |

26

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Педагог - обучающийся** | Будущий выпускник | Учащиеся классов | Педагогическая и психологическа я поддержка обучающегося для достижения лучших образовательн ых результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательно й траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательно м процессе,  адаптации его в школьном коллективе. | I ..и Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и (компетенций.  2,eiПомощь в реализации потенциала, улучшении  образовательных, творческих или спортивных результатов.  З.аРазвитие гибких навыков и матакомпетенций, оказание  помощи в адаптации к новым условиям среды, создание  комфортных условий и  коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого  сообщества обучающихся, сс зе дп •Я | Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и йрофессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствов ания и самореализации наставляемого.  1 | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворитель ную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированны й обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не |

27

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | - | ■ | имеющий активной гражданской позиции.  испытывающий кризис самоидентификаци и, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и  жизненных позиций и ориентиров. |

28

**Приложения**

1. **Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | У грозы |

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
* процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик - ученик»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель - учитель»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель - ученик»

29

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы | | |
| .1ЩВХО.Д( 2020 ' |  | 2022 |
|  |
|  |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  | |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  | |  |
| Качество обучения по школе. |  | |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости |  | |  |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся. |  | |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования. |  | |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  | |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. |  | |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне | 1 | |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  | |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  | |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности. |  | |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  | |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  | |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  | |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  | |  |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях. |  | |  |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации. |  | |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе. |  | |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  | |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  | |  |

30

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся | ***1*** |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. |  |  |

31

**Список использованной литературы: ,**

1. Авдеева Е.В. «Конструирование задач учебного занятия» // «Дополнительное образование» № 3, 2006, стр.28-32. 3. Антипова В.Б. Библиотечный урок в образовательной функции школьной библиотеки. // «Методист» №5, 2005, стр.39-45.
2. Астраханцева С.В. Педагогический мониторинг вУДОД как управленческая проблема // «Дополнительное образование» №2, 2007, стр. 13-20.
3. Буйлова Л.Н. Технология разработки и оценки качества дополнительных общеразвивающих программ: новое время - новые подходы. Методическое пособие. - М.: Педагогическое общество России, 2015. - 272с.
4. Горский В.А., Попова Г.Н., Сулейманова 3.3., Чупанов А.Х. «Рекомендации о порядке разработки и подготовки к сертификации образовательных программ ДОД» // «Дополнительное образование» №2, 2005, стр. 5-10.
5. Горский В.А., Сулейманова 3.3., Чупанов А.Х. «Организационно педагогические требования к содержанию образовательных программ» // «Дополнительное образование» №3, 2005, стр.11-15. 5. Ермаков Д. Компетентность в решении проблем // Народное образование стр. 42.
6. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. Омск: Ом ГПУ, 2003.
7. Каргина З.А. «Методическое обеспечение процесса обучения в системе дополнительного образования детей» // «Внешкольник» №1, 2005, стр. 18-20.
8. Концепция развития дополнительного образования детей до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 24.04.2015 № 729-р
9. Кленова Н.В., Буйлова Л.Н. Методика определения результатов образовательной деятельности детей. Дополнительное образование. 12/ 2004. стр. 12.
10. Лебедев О.Е. Дополнительное образование детей: Учебное пособие, М, «Владос», 2003.
11. Методические рекомендации пошроектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы), разработанные Минобрнауки России совместно с ГАОУ ВО «Московский государственный педагогический университет», ФГАУ «Федеральный институт развития образования» и АНО дополнительного профессионального образования «Открытое образования» от 18.11.2015 № 09-3242 11. Морозова Л.Н. «Проектная деятельность учащихся». Волгоград, 2007.
12. Муравьев Е.М. Общие основы методики преподавания Технологии. - Брянск.: НМЦ: «Технология», 2000. 16
13. Новоселова Н.Б. Учебное занятие в учреждении дополнительного образования детей //«Методист» №8, 2007, стр.28-31.
14. Поволяева М.Н. «Материалы научно-практической конференции по актуальным проблемам развития системы дополнительного образования детей, посвящённой памяти А.К. Бруднова». - М.: ГОУ ЦРСДОД, 2003. - 88.
15. Подласый И.П. «Педагогика: Новый курс: Учебник для студ. Высш, учебных заведений: - М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2003. - 576 с.
16. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования - М.: «Академия», 2001.
17. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» от 08.09.2015 № 613-н
18. «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей» от 04.07.2014 №41.
19. «Сущность, функции, тенденции развития в дополнительном образовании детей» // «Дополнительное образование», 2004, №5, стр. 12-15.
20. «Социальное проектирование» составителя О.Б.Коноваловой, 2004.

32

1. Ставрова О.Б. Современный урок технологии с применением компьютера. Книга для учителя. - М.; школьная пресса, 2004.
2. Федотова Е.Е., Новикова Т.Г. «Зарубежный опыт применения портфолио в профильном обучении» // «Внешкольник» №6, 2005, стр. 10-14.
3. Чупанов А.Х. «Дополнительное образование, как феномен перестройки» // «Дополнительное образование» №1, 2005, стр.5-7.
4. Источник <http://www.ckschools.org/about/get_involved/mentor_program>
5. Источник: <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>
6. Источник: [http://integral-russia.ru/2017/12/02/instituty-nastavnichestva-v-rossijskoj-izarubezhnoj- promyshlennosti/](http://integral-russia.ru/2017/12/02/instituty-nastavnichestva-v-rossijskoj-izarubezhnoj-promyshlennosti/)
7. Источник: <http://www.nastavniki.org>13. Источник: <http://www.uspeshnye-siroty.ru>
8. Источник: [https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvo-novyecherty- traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka](https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvo-novyecherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka)
9. Источник: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
10. Источник: <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html><
11. Источник: <https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum->

129364652\_00%2Frev

1. Источник: <https://www.actfl.org/>
2. Источник: <https://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
3. Источник: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-andadvocacy/>
4. Источник: [https://www.jobgrade.ru/2008/02/06/HacTaBHH4ecTBO-n-6a,£]/ydHr/](https://www.jobgrade.ru/2008/02/06/HacTaBHH4ecTBO-n-6a,%c2%a3%5d/ydHr/)
5. Источник: [https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanijaprogramm- nastavn.html](https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanijaprogramm-nastavn.html)

33