

Отдел образования, физической культуры и спорта
администрации г. Лермонтова
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр развития творчества «Радуга» г. Лермонтова



СОГЛАСОВАНО
И.о. начальника МКУ ЦОСО

Т.Н. Башкатова



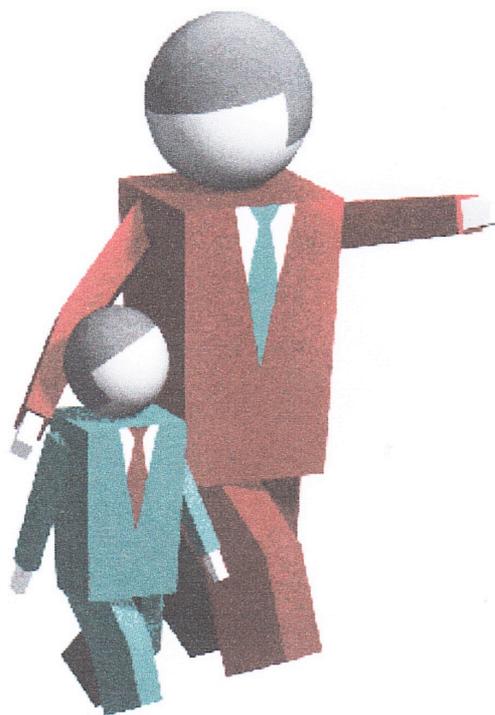
УТВЕРЖДАЮ
Директор Центра творчества «Радуга»

Е.В. Фоменко
Приказ № 20/п. от 20.01.2022 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВАЗЮЩАЯ ПРОГРАММА

«НАСТАВНИЧЕСТВО»



Составитель:
Стрельцова Т.Н.- методист
год разработки- 2022 г.

г. Лермонтов, 2022г.

Содержание

I. Пояснительная записка.....	3
II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели.....	9
III. Реализация целевой модели наставничества	11
IV. Перспективы эффективности наставничества	15
V. Механизмы мотивации и поощрения наставников	16
Список использованной литературы	17

I. Пояснительная записка

Настоящая программа «Наставничество» Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» г. Лермонтова (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 – Целевая модель).

Дополнительная общеразвивающая программа «Наставничество» (далее Программа) разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Национального проекта «Образование»(утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам(протокол от 24 декабря 2018 г. №16) «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность»), Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. N 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации», Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам», Постановления Правительства РФ «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических требований устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций., Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № P-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам. Программа «Наставничество в сфере дополнительного образования детей» является составляющей частью образовательной программы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» на 2022 – 2023 гг.

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной

навигации в информационных полях, формирование у учащихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. В Концепции модернизации российского образования ставится задача по формированию «целостной системы универсальных знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевых компетенций, определяющих современное качество содержания образования». Образование в результате модернизации неизбежно должно перейти на два основания – парадигмы знаний и компетентностей. Формирование ключевых компетентностей, к которым относится проектная компетенция, должно стать одним из результатов основного и дополнительного образования, а проектирование и проектная деятельность – новым содержанием.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. В данной программе описана практика наставничества в Центре творчества «Радуга».

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у учеников, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучения персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту, ученику, родителю.

В программе используются следующие понятия и термины:

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.

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

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".

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

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.

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

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

Целью программы 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 учащихся, молодых специалистов.

Задачи:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- 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);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном

мире;

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Возраст: разновозрастная от учащихся до педагогов с большим стажем работы (10 лет-60лет).

Срок реализации: 3 года.

Формы наставничества: «педагог - педагог», «педагог - обучающийся», «обучающийся - обучающийся».

Наставничество реализуется по следующим категориям педагогов:

- молодой специалист, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий не педагогическое профильное образование.

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Разработка и реализация Программы основывается **на следующих принципах:**

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

- научности предполагает реализацию в Центре творчества «Радуга» научно обоснованных и проверенных технологий;

- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов учреждения, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов предшествующего опыта.

Эффективность практики наставничества в Центре творчества «Радуга» заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, продуктом ее деятельности является профессиональный рост педагога и всего образовательного процесса.

Планируемые результаты:

- подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в учреждении дополнительного образования;

- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;

- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности

педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

Наставничество - это добровольный вид деятельности профессионально компетентных сотрудников и обучающихся.

Наставничество, как практика в образовательном учреждении это - добровольная практика (многие рабочие ситуации находят правильные решения), способ решить сложные проблемы отдельных категорий людей (педагогов, обучающихся), движение добиться большего влияния на свой профессионализм и свою жизнь.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- 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;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации,

располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

- формирование базы наставников.

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

Куратор назначается решением директора Центра творчества «Радуга», планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся Центра творчества «Радуга», представители сообществ выпускников Центра, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки прохождения ими обучения.

К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования: гибкость мышления, коммуникативные способности, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «ученик — ученик», «педагог — педагог». В Центре творчества «Радуга» наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам, детям, родителям для создания стабильной среды для получения успешного образовательного процесса.

II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с директором, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<p>1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.</p> <p>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>4. Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания Педагогического совета.</p> <p>Анализ наличной ситуации (характеристика контингента.</p> <p>Дорожная карта реализации наставничества(ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Программа наставничества.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем учащихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа внутри учреждения включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> - базу выпускников, - базу наставников из числа активных педагогов, - базу для формы «ученик-ученик».

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Собеседование. 2. Приказ о назначении наставников. 3. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов

III. Реализация целевой модели наставничества

Исходя из образовательных потребностей учреждения, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «педагог – педагог»
- «ученик – ученик»
- «педагог-учащийся»

- «педагог-родитель»

Практика наставничества «Педагог-педагог»

Молодой специалист, после окончания учебного заведения не обладает полным комплексом практических умений, в каждом учреждении своя уникальность документооборота. Бывает и такое, что молодой специалист, самоуверенный в своих знаниях, попадает в сложную ситуацию, связанную с оформлением документов, организацией образовательного процесса. К таким специалистам «приставляют» опытного сотрудника по направлению деятельности - наставника.

Наставник- сотрудник, который работает в Центре творчества «Радуга» не менее 5 лет. Его главная задача – сопровождение молодого специалиста во вхождение условия адаптации, стадия может длиться от 2-6 месяцев.

Полноценную консультацию молодые специалисты получают от методистов, администрации, но присутствие рядом с новичком «наставника» создает обстановку психологического комфорта и уверенности.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал. Это не полный перечень проблем молодого специалиста при организации образовательного процесса. Этим и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Одним из самых главных направлений «наставничества» является посещение учебных занятий опытных педагогов со стажем работы более 5 лет молодыми специалистами позволяет понять практическую методологию образовательного процесса. Посещение учебных занятий молодыми специалистами позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий. Во избежание ошибок обязательно нужно выдать методические рекомендации во избежание профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются молодые специалисты, прибывшие после ВУЗа - общение с родителями. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь молодой специалист может найти поддержку в лице «наставника», они всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

Конкурсы педагогического мастерства для молодых специалистов имеют большое значение. Готовясь и выступая на конкурсах они учатся не бояться

публики. Во время подготовки происходит осмысление своей профессиональной деятельности. Педагог видит свои слабые и сильные стороны, анализирует свои действия. Это хорошее испытание на профессиональную выносливость. Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Очень важен для Центра творчества «Радуга» транслирование опыта на заседаниях методического совета, педагогического совета, школы педагогического мастерства. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний что приводит к воплощению оригинальных идей.

«Педагог - Наставник»

«Педагог - Наставник» (сотрудник с многолетним опытом) - наиболее подготовленный педагог, обладающим высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками. «Наставник» закрепляется на срок не менее одного года при обоюдном согласии наставника и «наставляемого». «Педагог -Наставник» может курировать более одного специалиста. Организация работы наставников в Центре творчества «Радуга» возлагается на куратора заместителя директора образовательного учреждения по учебно- воспитательной работе.

Задачи «Педагог -Наставник»:

- оказание помощи в адаптации молодым специалистам;
- поддержание у педагогов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллективаобразовательного учреждения.

Права и обязанности «Педагог -Наставник»

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий,необходимых для нормальной трудовой деятельности;
- посещать занятия молодого специалиста;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношенииего мер о дисциплинарном воздействии.

Методист - наставник

Методист, как наставник, выполняет следующие функции:

- -оказывает помощь в организации учебных программ, форм, методов, средств обучения;
- -анализирует состояние учебно-методической воспитательной работы,

- принимает участие в разработке методического материала;
- обобщает и распространяет информацию о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;
 - организует и разрабатывает документацию по проведению конкурсов, выставок, проектов, слётов и т.д.;
 - организует и контролирует работу детских объединений.

Методист – многофункциональный специалист, самая высокая ступень наставничества в Центре творчества «Радуга».

Методисты, реализуя пару, «педагог - педагог» выполняют следующие направления деятельности:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;
- организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся»

В паре «педагог- обучающийся» - «педагог-родитель» Центра творчества «Радуга» рассматривает наставничество в ключе сотворчества. Когда речь идет о паре «педагог-родитель» то, цель - привлечь родителя к активному участию в творческой работе. Для реализации цели используются следующие задачи:

-формировать уважительные отношения семьи к образовательной организации;

- установить доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами;

- способствовать творческому развитию личности обучающихся.

Основными наставниками для родителей являются педагоги. Они могут приглашать родителей в детское объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления), давать личные поручения в организации творческой работы, проводить внутрикружковые родительские собрания.

Если обратиться к паре «педагог-обучающийся», то непосредственно педагог передает большой опыт ребенку непосредственно не только творческий, профессиональный, но и личный опыт, личные качества. За учебный год каждый ребенок принимает участие в разных конкурсах (городских, областных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех творческих работ (выставок, вокальных номеров, театральных постановок и т.д.) является гармоничное сотворчество педагога и воспитанников. Часто для реализации пар «педагог-

родитель», «педагог- обучающийся» приходится обращать большое внимание культурную, социальную принадлежность родителей и обучающихся. Для этого требуется отражать методологические принципы и концептуальные подходы по реализации социокультурного развития в дополнительных общеразвивающих программах.

Практика наставничества «ученик – наставник»

На сегодняшний день обучающий наставник в Центре творчества «Радуга» - это воспитанник, который обучается в детском объединении не менее 3 лет, обладающий сформированным комплектом профессиональных и личностных качеств, обладает высоким показателем обучения, высоким уровнем творческих достижений. На каждого ученика – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности ученика-наставника входят:

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития центра.
- помощь старшим;
- активно участвовать в работе детского объединения и привлекать других обучающихся;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом;
- быть дисциплинированными организованным, четко выполнять поручения;
- расти патриотом, воспитывать в себе качества: вежливость, трудолюбие, уважать старших, помогать родителям.

Ученик – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессионального мастерства, наставник показывает определенные методики, навыки. За свои достижения ученики - наставники получают благодарности Центра творчества «Радуга». Успехи отражаются на сайте Центра творчества «Радуга», а также администрация готовит публикации в СМИ города.

IV. Перспективы эффективности наставничества

В результате реализации программы главной целью для учреждения является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства

педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам центра;

– во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике центра;

– в-третьих, формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность Центра творчества «Радуга» востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного пространства города. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, градских мероприятиях. Пара наставничество «ученик-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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 уровне центра;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

Список использованной литературы

1. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2012 №7.с 98-104.
2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред.А.Я.Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2013.
3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала//Экономическаясоциология.2011.Т.12№2 с.80-98.
4. https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8_hz_O811dVYuLk9d/view
5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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").