

Краевое государственное бюджетное учреждение
«Организация, осуществляющая обучение для детей сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 32»

П Р И К А З

20.12.22

№ 221-109

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Продолжить внедрение в КГБУ Детский дом 32 целевую модель наставничества в 2023 году.
2. Назначить координатором внедрения целевой модели наставничества в учреждении заместителя директора по индивидуально-воспитательной работе Рюот Оксану Александровну.
3. Назначить кураторами внедрения целевой модели наставничества Башкову Елену Григорьевну педагога-психолога службы постинтернатного сопровождения, Немчинову Татьяну Александровну педагога-библиотекаря, Муравьеву Ольгу Валерьяновну руководителя службы постинтернатного сопровождения.
4. Утвердить:
 - 4.1. «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества на 2023 год (Приложение 1);
 - 4.2. Положение о наставничестве (Приложение 2);
 - 4.3. Программу целевой модели наставничества в учреждении (Приложение 3).
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по индивидуально-воспитательной работе Рюот Оксану Александровну.

Директор



Волошина Е.Ю.

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества на 2023 год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей детского дома	1. Проведение мониторинга по итогам 2022 года, выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве	Декабрь 2022 г.	Роот О.А. Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества, итоги 2022 года. Выбор форм и программ наставничества.	Январь 2023 г..	Роот О.А. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
		Информирование педагогов, воспитанников, выпускников и других заинтересованных лиц о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение производственного собрания. 3. Проведение часов общения в группах. 4. Информирование на сайте учреждения.	Январь 2023 год	Роот О.А. Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В

2.	Пополнение базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди воспитанников, сотрудников и педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и законных представителей несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы. 5. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых. 	2023 год	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
		пополнение базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. пополнение базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. пополнение базы данных наставляемых из числа воспитанников. 	2023 год	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
3.	Пополнение базы наставников	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 	2023 год	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
		пополнение базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пополнение базы данных наставников из числа педагогов, сотрудников и других заинтересованных лиц 2. Пополнение базы данных наставников из числа обучающихся. 	2023 год	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В

4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.	Январь, июль 2023 года	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Январь 2023 год	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	2023 год	Роот О.А.
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	2023 год	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
		3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	2023 год	Башкова Е.Г.	
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	В ходе реализации	Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В

			5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Май 2023 год	Башкова Е.Г.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 	Январь 2023 год	Рот О.А. Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
		Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 	2023 год	Рот О.А. Башкова Е.Г. Немчинова Т.А. Муравьева О.В
			<ol style="list-style-type: none"> 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на учреждения. 	2023 год	Немчинова Т.А.

**Краевое государственное бюджетное учреждение
«Организация, осуществляющая обучение для детей сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 32»**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
КГБУ Детский дом 32
« 22 » 12 2022 г



УТВЕРЖДЕНО

Директор Волошина Е.Ю.
« 26 » 12 2022 г.

Вол

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества КГБУ Детский дом 32, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. 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.
- 2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. Координатор – должностное лицо учреждения, осуществляющее деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Куратор - сотрудник учреждения, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в детском доме.
- 2.9. Благодарный выпускник - выпускник детского дома, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

2. Цели и задачи наставничества

- 3.1. Целью наставничества в детском доме 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 воспитанников, педагогических работников (далее - педагоги) и сотрудников разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2 Основными задачами наставничества в детском доме являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в детском доме;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество в детском доме организуется на основании приказа директора.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет директор, куратор-заместитель директора по учебно – воспитательной работе.

4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором детского дома, координатором, куратором, педагогами и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6 Наставляемым могут быть все воспитанники детского дома, достигшие 10-летнего возраста.

4.7 Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической

усталости;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8 Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родственники воспитанников;
- выпускники, заинтересованные в поддержке детского дома;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- граждане, имеющие потребность и желание стать значимым человеком для воспитанников, являющиеся примером для подражания, обладающие высокими морально-нравственными ценностями.
- ветераны педагогического труда.

4.9 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

4.10 Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.

4.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.14 С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4. Реализация целевой модели наставничества.

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей детского дома, в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. «Взрослый-ребенок», «Взрослый-выпускник», «Педагог-педагог»)

5.2 Представление программ наставничества по формам проходит на педагогическом совете.

5.3 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

6. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава учреждения, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава КГБУ Детский дом 32, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

9. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10.Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутреннем уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара».
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте учреждения.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение по итогам года грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития детского дома.

11.Документы, регламентирующие наставничество

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в КГБУ Детский дом 32.
- Приказ директора детского дома о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в КГБУ Детский дом 32.
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в КГБУ Детский дом 32.
- Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в КГБУ Детский дом 32.
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

**Краевое государственное бюджетное учреждение
«Организация, осуществляющая обучение для детей сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 32»**

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КГБУ Детский дом 32

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов в т.ч. "Успех каждого ребенка", национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого (педагогов, воспитанников и выпускников), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации. КГБУ Детский дом 32.

Создание целевой модели наставничества в КГБУ Детский дом 32 позволит решить задачу адаптации новых педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор - 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты КГБУ Детский дом 32

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом объединении

3. Задачи целевой модели наставничества КГБУ Детский дом 32

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества (примеры, выберите или добавьте нужные вам)

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога в новом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к саморазвитию воспитанников.
7. Снижение отрицательных показателей по самовольным уходам воспитанников.
8. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками.

9. Увеличение количества воспитанников, переданных в семью.
10. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
11. Рост числа воспитанников и выпускников, прошедших профориентационные мероприятия.
12. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
13. Формирования активной гражданской позиции.
14. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
15. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
16. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
17. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.
18. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием	<p>Осуществление государственного управление в сфере образования.</p> <p>Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>
Региональный институт повышения квалификации	<p>Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>
Детский дом	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>

Координатор кураторы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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 процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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

● Формирование базы наставляемых:

✓ из числа воспитанников:

- воспитанники, достигшие 10-летнего возраста;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты и поведенческие отклонения;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- «группы риска»
- не принимающих участие в жизни, отстраненных от коллектива

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

✓ « из числа выпускников детского дома:

- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы или имеющих проблемы с трудоустройством, наличием жилья.
- воспитывающих детей без помощи и поддержки родственников

✓ 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;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своего детского дома, имеющих успехи и достижения, нравственные и моральные устои;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского дома в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников, выпускников.

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в КГБУ Детский дом 32

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>своего детского дома;</p> <ul style="list-style-type: none"> • сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют • потребность передать свой опыт; • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы школы. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

8. Формы наставничества в КГБУ Детский дом 32

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 3 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей в КГБУ Детский дом 32 выбраны следующие формы наставничества:

1. Педагог-педагог
2. Взрослый – воспитанник
3. Взрослый - выпускник

8.1 Форма наставничества «Педагог-педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и детским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 2 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Наставник - консультант	Наставник - специалист		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же направления деятельности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист	Приобретение профессиональных навыков в работе с воспитанниками и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества –	Реализация психоэмоциональной

педагог, испытывающий проблемы»	поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный специалист – неопытный специалист»	Методическая поддержка по конкретной педагогической специализации.

Схема реализации формы наставничества «педагог-педагог»

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 уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

8.2 Форма наставничества «Взрослый-воспитанник»

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

Задачи:

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

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона.
2. Успешная социализация в самостоятельной взрослой жизни.
3. Увеличение процента воспитанников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений.

Характеристика участников формы наставничества «**Взрослый-воспитанник**»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с опытом от 2-х лет работы в учреждении с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к воспитаннику, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. • Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. • Возможно, родитель образовательного учреждения. 	Социально активный воспитанник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный воспитанник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри детского дома и ее сообщества.

Схема реализации формы наставничества «**Взрослый-воспитанник**»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Взрослый-воспитанник».	Линейка
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, представителей благодарных выпускников, и третьих лиц.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями.
Проводится отбор воспитанников, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, трудности в общении со сверстниками.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.

подходят к выбору профессий, ориентированы на здоровые семейные отношения.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на линейке. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

8.3 Форма наставничества «Взрослый-выпускник»

Цель - успешное формирование у выпускников осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи, реализации себя в профессиональной сфере, построении здоровых семейных отношений, социализация и адаптация во взрослом самостоятельном мире, поддержка в адаптационный период.

Задачи:

1. Помощь выпускникам в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию нравственных и семейных ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие чувства ответственности за свои поступки.
4. Помощь в построении профессиональной реализации.

Результат:

1. Улучшение психоэмоционального фона.
2. Успешная социализация в самостоятельной взрослой жизни.
3. Увеличение процента выпускников, успешно окончивших профессиональные учебные заведения и трудоустроены.
4. Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений.
5. Создание полных семей, со здоровыми семейными отношениями.

Характеристика участников формы наставничества «Взрослый-выпускник»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.		Пассивный
<ul style="list-style-type: none"> • Неравнодушный профессионал с опытом от 5-ти лет работы в учреждении с высокой квалификацией. • Активная жизненная позиция. • Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к воспитаннику, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. 		Плохо мотивированный, дезориентированный выпускник, не имеющий желания самостоятельно выбирать профессиональную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах.

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Взрослый-воспитанник».	Линейка
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов, представителей благодарных выпускников, и третьих лиц.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями.
Проводится отбор воспитанников, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, трудности в общении со сверстниками.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору профессий, ориентированы на здоровые семейные отношения.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на линейке. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

9. 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.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

9.1 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений по результатам: количество самовольных уходов, совершенных административных правонарушений, преступлений, противоправных поступков, состоящих на профилактическом учете в различных ведомствах.
- динамику образовательных результатов в учебных учреждениях с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
- Положительные результаты по выпускникам: направления «вторичное сиротство», трудоустройство, продолжение образования, участия в общественной жизни, отсутствие судимостей.

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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик воспитательного процесса.
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.

10. 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 местном уровне.
- 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.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития детского дома.

**Краевое государственное бюджетное учреждение
«Организация, осуществляющая обучение для детей сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей
«Детский дом № 32»**

П Р И К А З

№ _____

о назначении наставников и формировании наставнических групп

В соответствии с «дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в КГБУ Детский дом 32 на 2023 год, утвержденной приказом директора от «__» _____ 202__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ

Начать реализацию программы в учреждении по следующим формам

1. Форма наставничества «педагог-педагог»

1.1 Назначить наставниками:

- Лабунец Татьяну Анатольевну, социального педагога
- Герасимову Татьяну Александровну, педагога-психолога
- Сучкову Елену Алексеевну, воспитателя
- Зелинскую Галину Анатольевну, воспитателя
- Вдовину Марину Александровну, воспитателя

1.2 Сформировать следующие наставнические пары:

- Лабунец Татьяна Анатольевна – Кузьменко Марина Николаевна, социальный педагог
- Сучкова Елена Алексеевна – Осикина Анастасия Эдуардовна, воспитатель
- Зелинская Галина Анатольевна –
- Вдовина Марина Александровна – Бирюкова Анна Сергеевна, воспитатель.
- Вдовина Марина Александровна -

1.3 Куратору наставнических пар Немчиновой Татьяне Александровне, руководителю МО

- Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.
- Организовать составление и выполнение индивидуальных планов
- Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
- Отчитываться координатору о реализации цикла наставнической работы.

2. Форма наставничества «взрослый-выпускник»

2.1. Назначить наставниками

- Лабунец Татьяну Анатольевну
- Сучкову Елену Алексеевну

- Башкову Елену Гигорьевну
- Шеремьеву Наталью Сергеевну
- Вдовину Марину Александровну
- Алферову Марию Вениаминовну
- Муравьеву Ольгу Валериановну
- Каточигову Татьяну Ильиничну
- Перминова Ольга Федоровна

2.2 Сформировать следующие наставнические пары:

- Лабунец Татьяна Анатольевна – Зимин Константин
- Сучкова Елена Алексеевна- Алексахин Василий
- Башкова Елена Гигорьевна- Гомза Никита
- Шеремьева Наталья Сергеевна- Резванцева Светлана
- Вдовина Марина Александровна- Писарев Алексей
- Алферова Мария Вениаминовна – Грибкова Инна
- Муравьеву Ольгу Валериановну- Пальченкова Муза
- Каточигова Татьяна Ильинична – Резванцев Александр
- Перминова Ольга Федоровна

2.3 Куратору наставнических пар Муравьевой Ольге Валерьяновне, руководителю службы постинтернатного сопровождения

- Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.
- Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
- Отчитываться координатору о реализации цикла наставнической работы.

3.Форма наставничества «взрослый-ребенок»

3.1 Назначить наставниками

- Немчинову Татьяну Александровну
- Башкову Елену Григорьевну
- Долинскую Елену Владимировну
- Орлову Тамару Васильевну
- Курикова Сергея Анатольевича
- Вдовину Марину Алексеевну
- Чеботареву Викторию Евгеньевну
- Бойко Юлия Сергеевна
- Сучкова Елена Алексеевна
- Рябцун Светлана Александровна
- Назаренко Наталья Николаевна

3.2 Куратору наставнических пар Башковой Елене Григорьевне, педагогу-психологу

- Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.
- Организовывать и проводить мероприятия по программе.
- Обеспечить проведение заседаний Клуба наставников.
- Отслеживать реализацию плана дорожной карты.
- Отчитываться координатору о реализации цикла наставнической работы

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Е.Ю. Волошина