

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
03.09.2021г, протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ

 А.Н. Шлеменков

Приказ от 03.09.2021г № 66а-лс

**Положение о наставничестве
в муниципальном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования детей
центра детского (юношеского) технического творчества
г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) 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 25.12.2019 № 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», распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и профессиональным программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка».

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

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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

2.3. Программа наставничества – нормативный документ, разрабатываемый и утвержденный на уровне МБОУ ДОД ЦДЮТТ, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимо-

отношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их изменения, организационно – педагогические условия наставничества в образовательной организации.

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

2.6. Ответственный (куратор) – зам.директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ, осуществляющий контроль за деятельностью по дополнительным общеразвивающим программам отвечающий за организацию программы наставничества.

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

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются: разработка и реализация мероприятий дорожной карты; внедрения целевой модели; разработка и реализация программы наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества; осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества, а также внесение данных о количестве участников программы наставничества в формы статистического наблюдения; проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, через курсы повышения квалификации и/или программ переподготовки.

4. Организационные этапы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ. Руководство деятельностью наставничества осуществляет ответственный (куратор).

4.2. Ответственный (куратор) целевой модели наставничества назначается приказом директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ. Реализация происходит через работу ответственного (куратора) с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБОУ ДОД ЦДЮТТ, ответственным (куратором), педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть учащиеся: проявившие выдающиеся способности; попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющие проблемы с поведением.

4.5. Наставляемыми могут быть педагогические работники: молодые специалисты; находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.6. Наставниками могут быть: учащиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ ДОД ЦДЮТТ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов и учащихся.

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

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Наставнические пары/группы утверждается приказом директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей МБОУ ДОД ЦДЮТТ в целевой модели наставничества рассматриваются следующие приоритетные формы наставничества: «ученик – ученик», «педагог-педагог», «педагог – ученик». Представление программы наставничества в форме «педагог - ученик», «ученик - ученик», «педагог-педагог» (приложение 1 к Положению)

5.2. Механизм реализации модели наставничества в МБОУ ДОД ЦДЮТТ

5.2.1. Подготовительный этап:

- подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- назначение наставников приказом директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ;

- разработка и утверждение приказом директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ положения о программе наставничества (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: проекты, мастер-классы, экскурсии);

- формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

- внесение изменений в локальные акты МБОУ ДОД ЦДЮТТ (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность и т.д.);

- обучение тьюторов, ответственного (куратора) наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).

5.2.2. Диагностический этап – выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.2.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);

- определение ресурсного пространства;

- анализ избыточной образовательной среды;

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);

- проектирование индивидуальных образовательных маршрутов;

- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, творческих объединений, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);

- оформление, визуализация (карта, программа, план, др.).

5.2.4. Реализационный этап:

- организация ответственным (куратором) наставничества в МБОУ ДОД ЦДЮТТ (координация сотрудничества наставников, консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);

- реализация наставником (тьютором) индивидуального образовательного маршрута;

- отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные маршруты.

5.2.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуального образовательного маршрута (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;

- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

5.2.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах и проводится не позднее 20 октября текущего года.

6.2. Для оценки эффективности внедрения программы наставничества организовывается систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

1-й этап – мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов; процент учащихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты.

2-й этап – мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности учащихся в образовательные процессы МБОУ ДОД ЦДЮТТ; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

- подготовка ответственным (куратором) наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных учащихся, включающих тьюторское сопровождение;

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторов (индивидуальные карты, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);

- дневники самонаблюдения наставников;

- портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы);

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников (тьюторов).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;

- качественный результат посещаемости творческих объединений, досуговых и воспитательных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных социальных и творческих проектов;

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности МБОУ ДОД ЦДЮТТ (показателем является портфолио учащегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты МБОУ ДОД ЦДЮТТ и программы наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

- "упаковка" реализуемой программы наставничества в лучшую практику – в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества – в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется ответственным (куратором), при необходимости ответственный (куратор) совместно с наставником вносит изменения в программу работы с учащимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары "наставник – наставляемый" ответственный наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне МБОУ ДОД ЦДЮТТ отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в МБОУ ДОД ЦДЮТТ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДОД ЦДЮТТ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Участвовать в центровских, городских, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ДОД ЦДЮТТ, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ ДОД ЦДЮТТ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

10.2. Участвовать в центровских, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровнях МБОУ ДОД ЦДЮТТ и муниципальном.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение районного конкурса молодых педагогов и их наставников «1+1».

11.4. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

11.5. Награждение районными грамотами и грамотами МБОУ ДОД ЦДЮТТ "Лучший наставник"; благодарственными письмами родителей наставников из числа учащихся.

11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБОУ ДОД ЦДЮТТ и района.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение; приказ директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ о внедрении целевой модели наставничества; дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ ДОД ЦДЮТТ; приказ о назначении ответственного за внедрение целевой модели наставничества в МБОУ ДОД ЦДЮТТ; приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»; приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»; протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Приложение 1 к Положению

Приоритетные формы наставничества

1.1. Форма наставничества "ученик – ученик"

Форма наставничества "ученик – ученик" предполагает взаимодействие учащихся МБОУ ДОД ЦДЮТТ, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

Цель реализации формы наставничества "ученик – ученик" – разносторонняя поддержка учащегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества "ученик – ученик":

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий внутри МБОУ ДОД ЦДЮТТ;
- формирование устойчивого детского сообщества.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником творческого объединения может быть назначен активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов муниципального, краевого уровней, лидер, принимающий активное участие в жизни МБОУ ДОД ЦДЮТТ (конкурсы, общественная деятельность, участник детско-юношеских объединений или организаций).

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик – ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Опыт образовательных организаций показывает, что основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий – неуспевающий" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);

- взаимодействие "лидер – пассивный" (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- взаимодействие "равный – равному" (обмен навыками, например, в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным);

- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в общество (особенно важно для задач адаптации).

В МБОУ ДОД ЦДЮТТ: проектная деятельность, подготовка к досуговым мероприятиям, волонтерство, подготовка к конкурсам, выставкам, создание клуба по интересам с лидером-наставником.

Направления работы наставника:

- изучение социального паспорта творческого объединения (при наличии);

- помощь в адаптации и сплочение коллектива;

- проведение часов наставника;

- досуговая деятельность;

- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ ДОД ЦДЮТТ, лояльность учащихся к МБОУ ДОД ЦДЮТТ; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

1.2. Форма наставничества "педагог – педагог"

Форма наставничества "педагог-педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель реализации формы наставничества "педагог – педагог" – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы "педагог – педагог":

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, согласуется со старшим методистом.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); педагоги, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; педагоги, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Направления работы наставника

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта с учащимися и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

– разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- сопровождение, индивидуальные консультации;

- оказание методической помощи (посещение занятий с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в МБОУ ДОД ЦДЮТТ; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

1.3. Форма наставничества "педагог – ученик"

Форма наставничества "педагог – ученик" предполагает взаимодействие педагога МБОУ ДО ЦДЮТТ и учащегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные учащиеся).

Форма наставничества "педагог – высокомотивированный ученик"

Цель реализации формы наставничества "педагог – ученик" – раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы "педагог – высокомотивированный ученик":

- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов учащегося, в том числе через сопровождение его участия в конкурсах и иных творческих мероприятиях;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося;
- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- улучшение показателей эффективности МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

Участники пары "наставник – наставляемый"

Наставник (тьютор):

- педагог, занимающий позицию/роль тьютора;
- педагог, занимающий должность тьютора (педагогическая профессия, предназначение которой – помочь человеку создать условия, в которых он может глубже раскрыть самого себя).

Наставляемый:

- одаренный учащийся – учащийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;
- высокомотивированный учащийся – учащийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

Критерии наставляемого:

- активный;
- читает дополнительную литературу;
- высокие образовательные результаты;
- высокий уровень мотивации;
- настойчиво и с интересом работает;
- способен к самостоятельной деятельности.

Направления работы наставника:

- побуждает учащихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с учащимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов учащихся;

- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности учащихся;

- помогает визуализировать и осознать индивидуальные образовательные маршруты;

- осуществляет совместно с учащимися мониторинг достижений;

- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие self-компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора; определение познавательных интересов учащегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого в том числе в конкурсных движениях.