

Программа наставничества

МБУ ДО ДТ «Вектор»

на 2023-2024 учебный год



**Новокузнецкий городской округ, 2022**

СОДЕРЖАНИЕ

1. [ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ) 3](#_TOC_250009)
2. [ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ 3](#_TOC_250008)
3. [ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ПРОГРАММЫ 4](#_TOC_250007)
4. [ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ 4](#_TOC_250006)
5. [ПЛАНИРУЕМЫЕ (ОЖИДАЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ 5](#_TOC_250005)
6. [УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 6](#_TOC_250004)
	1. [Нормативно-правовое обеспечение 6](#_TOC_250003)
	2. [Структура управления программой 7](#_TOC_250002)
	3. [Кадровое обеспечение программы 7](#_TOC_250001)
7. [ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 7](#_TOC_250000)
8. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 9

\

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ)

Настоящая программа наставничества МБУ ДО ДТ «Вектор» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование". Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в МБУ ДО ДТ «Вектор» выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

**Целью** внедрения программы наставничества является: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации. Реализация программы наставничества в МБУ ДО ДТ «Вектор» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**Задачи** внедрения программы наставничества:

* адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения через освоение норм, требований и традиций Дома творчества и с целью закрепления их в дополнительном образовании;
* выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
* спланировать систему мероприятий для передачи навыков (организационных, предметных, коммуникационных), знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения учащихся Дома творчества;
* отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога;
* оценить результаты программы и ее эффективность.

3. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ПРОГРАММЫ

**Наставничество** – это 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/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

**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.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных 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.

4. ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в МБУ ДО ДТ «Вектор» строится с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий. Программа наиболее эффективна с опорой на следующие **принципы:**

* принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
* принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
* принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
* принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
* принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
* принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
* принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
* принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* принцип равенства предполагает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ (ОЖИДАЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ

* успешная адаптация, активная социализация молодого и вновь прибывшего специалиста в новом учебном коллективе;
* развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности молодого и вновь прибывшего специалиста;
* формирование активной гражданской позиции молодого и вновь прибывшего специалиста;
* построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого и вновь прибывшего специалиста;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и вновь прибывшего и педагога- наставника.

6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6.1 Нормативно-правовое обеспечение

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020№ 147-ФЗ);
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество“»;
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте);
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145«Методология (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;
6. Приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Методические рекомендации 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» ;
7. Письмо Министерства просвещения России совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
8. Приказ министерства образования и науки Кузбасса от 17.04.2020г. №782 «О внедрении в Кемеровской области-Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».
9. Распоряжение губернатора Кемеровской области-Кузбасса от 08.04.2020г.№38-рг

«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»

1. Положение о Региональном центре наставничества (утверждено учёным советом ГБУ ДПО «КРИРПО», 28.01.2020г.
2. Приказ Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1605 о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области-Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования.

6.2 Структура управления программой

Функции МБУ ДО ДТ «Вектор» по реализации наставнических программ, при участии во внедрении целевой модели наставничества:

* участие в организации инфраструктуры и материально-технического обеспечения системы наставнических программ, реализации кадровой политики;
* обеспечение формирования баз данных наставнических программ и лучших практик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.3 Кадровое обеспечение программы

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в МБУ ДО ДТ «Вектор» предусматривает 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.
1. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результаты** |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | * создание благоприятных условий для запуска программы;
* сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых;
* выбор аудитории для поиска наставников;
* информирование

и в выбор форм наставничества;* информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Пакет документов.Дорожная карта реализации наставничества. |
| Формирование базы наставляемых | * выявление конкретных проблем молодых специалистов решаемых с помощью наставничества;
* сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Сформированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | Работа по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников. | * выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы;
* обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | Собеседование с наставниками. Заполнение анкет всеми потенциальными наставниками. Обучение наставников. |
| Формирование наставнических пар. | * проведение встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых;
* фиксирование сложившихся пар в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары, готовые продолжитьработу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | * закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре с максимально комфортными,
* стабильными результатами для обеих сторон;
* работа в каждой паре в формате: встреча-знакомство, пробная рабочая встреча, встреча-планирование мероприятий для каждой пары, комплекс последовательных встреч, итоговая встреча.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
* сбор обратной связи от наставников и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.
 |
| Завершение программы наставничества | * подведение итогов работы каждой наставнической пары;
* подведение итогов программы наставничества в учреждении;
* публичное подведение итогов и популяризация практик наставнической работы.
 | Методическая копилка лучших наставнических практик.Поощрение лучших наставников.Сформированная долгосрочная база наставников. |

8. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар наставник-наставляемый. Мониторинг помогает 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. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

* сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
* контроль за процессом наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
* определение условий эффективного наставничества;
* контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник- наставляемый. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

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