

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Введение |  |
|  |  |
| 1. Цель и задачи Программы |  |
| 2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в  МОУДО «ЦДОД» |  |
| 3. Календарный план работы Школы наставника |  |
| 4.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества |  |
|  |  |
|  |  |

**ВВЕДЕНИЕ**

Программа развития наставничества в МОУДО «ЦДОД» на 2020 - 2024 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Настоящая программа развития наставничества МОУДО «ЦДОД», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных, региональных и муниципальных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", с целью развития сетевого наставничества в муниципальной системе образования в рамках реализации муниципального проекта «Учитель будущего».

**Целью** внедрения программы развития 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 педагогических работников (далее -педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МОУДО «ЦДОД».

Создание целевой модели наставничества в МОУДО «ЦДОД», позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых

для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов,

обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять

и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**2. Нормативные основы программы развития 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".

• 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.

**Нормативные правовые акты МОУДО «ЦДОД»**

• Устав МОУДО «ЦДОД», 2015г.

• Программа развития МОУДО «ЦДОД».

• Отчет о результатах самообследования деятельности МОУДО «ЦДОД»

• Положение о педагогическом совете

• Положение о методическом совете

**3. Задачи программы развития наставничества в МОУДО «ЦДОД»**

1. Разработка и реализация программ наставничества.

2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

3. Улучшении образовательных, творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенции молодых специалистов.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

5. Осуществление персонифицированного учета 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.

9. Привитие наставляемому интерес к педагогической деятельности

**4. Ожидаемые результаты внедрения программы развития наставничества**

1. Адаптация начинающих и молодых педагогов в новом педагогическом коллективе.

2.Успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня создания комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и

сотрудников Центра, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

4. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

5. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию,построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности |
| Управление образования Администрации  городского округа Стрежевой Томской области | 1. Организационная, методическая, экспертно -  консультационная, информационная и просветительская  поддержка участников внедрения программы развития  наставничества.  2. Выработка предложений по совместному использованию  инфраструктуры в целях внедрения программы развития  наставничества.  3. Содействие распространению и внедрению лучших  наставнических практик различных форм и ролевых моделей  для обучающихся, педагогов и молодых специалистов  4. Содействие привлечению к реализации наставнических  программ образовательных организаций; предприятий и  организаций государственных бюджетных учреждений  культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья  деятельность связана с образовательной, культурной и досуговой деятельностью.  5. Контроль реализации мероприятий по внедрению  программы развития наставничества. |
| МОУДО «ЦДОД» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных  документов, необходимых для внедрения программы развития  наставничества МОУДО «ЦДОД»  2. Разработка и реализация мероприятий программы развития  наставничества МОУДО «ЦДОД»  3. Реализация программ наставничества.  4. Реализация кадровой политики в программе  наставничества.  5. Назначение куратора внедрения целевой модели  наставничества МОУДО «ЦДОД» |
| Куратор программы развития  наставничества МОУДО «ЦДОД» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.  2. Организация обучения наставников (в том числе  привлечение экспертов для проведения обучения).  3. Контроль процедуры внедрения программы развития  наставничества.  4. Контроль проведения программы наставничества.  5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в  различные формы наставничества.  6. Решение организационных вопросов, возникающих в  процессе реализации Программы  7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы |
| Наставники и наставляющие | 1. Реализация формы наставничества «Опытный учитель- молодой специалист».  2. Реализация форма наставничества «Педагог новатор- консервативный педагог». |

**2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МОУДО «ЦДОД»**

2.1 Форма наставничества «Опытный учитель – молодой специалист»

**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 учебного 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. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наставник | | Наставляемый | |
| Молодой специалист | Начинаюший педагог |
| 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. | | Имеет малый опыт  работы (от 0 до 3  лет),  испытывающий  трудности с  организацией  учебного процесса,  с взаимодействием  с обучающимися,  другими  педагогами,  родителями | Специалист, находящийся в  процессе адаптации на новом месте работы, которому  необходимо получать  представление о  традициях, особенностях,  регламенте и  принципах  образовательной  организации. |
| Типы наставников | |
| Наставник -  консультант | Наставник –  предметник |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого - педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

Возможные варианты программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Опытный педагог - молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной 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 предметник - неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Ученик-ученик | * «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; * «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;   - «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; * «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; * «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;   - «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов |
| Работодатель - ученик | * «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотиваци-онная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; * «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;   «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства. |

**3.** **КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки | Ответственный |
| Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.) | До 31.12.2024 | Методисты |
| Организация и проведение вводного совещания с наставниками | Сентябрь-декабрь | Методисты |
| Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками | Ноябрь-декабрь | Директор ОО |
| Участие наставников и молодых/начинаюших педагогов в мероприятиях и конкурсах | В течении года | Методисты |
| Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения | Май | Методисты |
| Оценка уровня удовлетворенности наставников работой | Май | Методисты |
| Анализ деятельности Программы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам в Программу наставничества ОО на следующий год | Май | Методисты |

**4. 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.

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы

наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества

реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества

совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы

наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели

качественного изменения образовательной организации, реализующей программу

наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри

образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в

практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения

социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и

сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к

личности наставника;

• контроль хода программы наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы

наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен

SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным

параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

4.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о

наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение

активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной

деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее

рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник -наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа,

первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по

итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры

фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества

изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий

образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

• научное и практическое обоснование требований к процессу организации

программы наставничества, к личности наставника;

• экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в

целевой модели требований к личности наставника;

• определение условий эффективной программы наставничества;

• анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение

корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

• сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе"

реализуемой программы;

• сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность,

самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе"

и "выходе" реализуемой программы.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку

системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и

государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается

как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному

делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

• Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на

Уровне организации.

• 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"