

МБОУ ДО «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга»

393313 Тамбовская обл., р.п. Инжавино, ул. Рылеева, д. 6;

тел.2-02-77, e-mail: raduga@r53.tsmbov.gov.ru

ПРИНЯТА

Педагогическим советом

Протокол от 20.12.2022 № 5



УТВЕРЖДЕНА

Приказом от 20.12.2022 № 70-О

А.Г. Курбатов

ПРОГРАММА

«внедрения целевой модели»

НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Инжавинский районный центр дополнительного образования
«Радуга»

Инжавинского района на 2023-2024 гг.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным с применением лучших практик обмена опытом (далее – Целевая модель).

Образовательный и воспитательный процесс Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга» Инжавинского района (далее – ОУ) характеризуется следующими успехами и проблемами:

Сильные стороны:

- стабильный педагогический коллектив, сохранение традиций, наращивание педагогического мастерства;
- готовность педагогов к использованию в образовательном процессе информационных технологий;
- соответствие квалификации работников занимаемым должностям, ежегодное повышение квалификации;
- активное участие педагогов в конференциях, семинарах, конкурсах разного уровня.

Слабые стороны:

- нехватка кадров, недостаточное количество молодых специалистов с высоким уровнем мотивации;
- активное участие в конкурсных программах и проектах ограниченной группы обучающихся и педагогов;
- недостаточный уровень индивидуализации обучения и профориентационной работы с обучающимися;

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников, включая молодых специалистов.

Цель программы наставничества: 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 разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ОУ являются:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- преодоление кризиса, самоидентификация, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация педагога в новом коллективе;
- повышение мотивации к работе и улучшение образовательных результатов, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга» (далее – ОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Распоряжения Министерства просвещения России «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 25.12.2019 г. № Р-145, Письма Министерства просвещения России «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом») от 23.01.2020 № МР-42/02.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ОУ, принята на заседании педагогического совета ОУ, с учетом мотивированного мнения Совета родителей и Совета обучающихся, утверждена директором ОУ.

1.3. Разработка и реализация Программы в ОУ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие

обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

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

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

- научности предполагает реализацию в ОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

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

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

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

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

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются модели «ученик-ученик», «учитель-учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ОУ по внедрению Целевой модели наставничества

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ОУ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
<i>Подготовка условий для запуска программы наставничества</i>	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ОУ. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета ОУ. Анализ наличной ситуации в ОУ (характеристика контингента ОУ – Приложение 1 Дорожная карта реализации наставничества - Приложение Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
<i>Формирование базы наставляемых</i>	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
<i>Формирование базы наставников</i>	Работа внутри ОУ включает действия по формированию базы из числа: – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных групп, спортивных секций и др.); – педагогов, заинтересованных в	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этапы	Мероприятия	Результат
	<p>тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>– родителей обучающихся активных участников совета родителей, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	
<i>Отбор и обучение наставников</i>	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
<i>Формирование групп</i>	<p>Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Подписаны Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
<i>Запуск Программы</i>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой группе включает:</p> <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"> - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
<i>Завершение Программы</i>	<p>Подведение итогов работы каждой группы.</p> <p>Оповещение участников групп и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества.</p> <p>Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ОУ.</p> <p>Популяризация эффективных практик.</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ОУ</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ОУ:

- педагогический совет с целью информирования коллектива о реализации Программы;
- информирование через сайт ОО (<https://radugainz.68edu.ru/dokumenty/>) о начале реализации Программы наставничества, целях и задачах Программы, преимущества и возможности вступления в Программу, создание раздела «Наставничество» на сайте школы;
- рассылка в чаты, информирование через социальные сети учащихся, об актуальной информации с сайта ОУ;

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: презентация результатов программы наставничества, награждение лучших практик.

3.2. Описание форм наставничества в ОУ представлены в Таблице 2.

Таблица 2. Формы наставничества в ОУ

Форма наставничества «учитель – учитель»	Сроки	Ответственные
	январь 2023 – ноябрь 2024	Кураторы проекта, наставники
<i>Цель</i>	Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.	
<i>Задачи</i>	<ul style="list-style-type: none">– Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.– Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.– Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.– Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.– Развитие профессиональных компетенций у наставляемого.– Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.	
<i>Ожидаемые результаты</i>	<ul style="list-style-type: none">– Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.– Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.– Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности	

	<p>психологического климата в ОУ.</p> <p>– Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.</p>
<i>Описание участников</i>	<p>Наставник Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Наставник-консультант Опытный педагог/психолог создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p>Наставник-предметник Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Наставляемый Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием между педагогами и администрацией. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<i>Мероприятия</i>	<p>Консультации на всех этапах работы наставник-наставляемый.</p> <p>Обмен опытом и навыками в форме: открытых уроков, мастер-классов, совместное участие в конкурсах педагогического мастерства, совместное участие в школьных проектах, совместная работа по подготовке к вебинарам/семинарам/конференциям.</p> <p>Психоэмоциональная поддержка в форме: консультаций/занятий со специалистами служб сопровождения педагогического процесса: - для молодых специалистов и новых учителей в ходе адаптации в коллективе - для учителей, которые испытывают эмоциональную неудовлетворенность.</p> <p>Мониторинг входной/промежуточный/итоговый: сбор обратной связи от участников и кураторов (анкетирование, тестирование, опрос).</p> <p>Участие в итоговом мероприятии в рамках реализации целевой модели наставничества в ОУ.</p>

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

4.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации Программы;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели: оценка качества реализуемой Программы; оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.4. 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. 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.

Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели: глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый; оценка динамики характеристик образовательного процесса; анализ и корректировка сформированных стратегий образования групп.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности 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.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.