

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ВЯЗНИКОВСКОГО РАЙОНА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
МБУ ДО «Мстерский ЦВР»
Протокол № 1 от 28.08.2024

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Мстерский ЦВР»
_____ Прохоров В.Е.
Приказ № 73 от 28.08.2024 г.

**ПРОГРАММА
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ ИМ. И.А. АЛЬБИЦКОГО
ПОСЕЛКА МСТЕРА ВЯЗНИКОВСКОГО РАЙОНА
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»
НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Мстёра 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность программы	3
1.2. Нормативно-правовая база	3
1.3. Цели и задачи наставничества	3
1.4. Срок реализации программы	4
1.5. Ожидаемые результаты реализации программы	4
2. Содержание программы	4
2.1. Формы и виды наставничества	4
2.2. Основные участники программы и их функции	6
2.3. Механизм управления программой наставничества	6
3. Оценка результатов программы и ее эффективности	7
3.1. Организация контроля и оценки	7
3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	7
4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год	8

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность программы

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

1.2. Нормативно-правовая база наставничества

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),
- Постановление Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- Устав в МБУ ДО «Мстерский ЦВР»,
- Положение о наставничестве.

1.3. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является создание благоприятных условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, максимально полного раскрытия их личностного потенциала для успешной самореализации в современном обществе, а также оказание помощи педагогическим работникам образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей, успешной личной и профессиональной самореализации.

Основными задачами наставничества являются:

- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов и обучающихся;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических

кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- преобразование социальных позиций наставляемых от «Я – пользователь» к «Я – «Созидатель»;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1.4. Срок реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

1.5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

В качестве ожидаемых результатов успешной реализации программы наставничества выступают:

- повышение уровня мотивированности к образовательному и культурному совершенствованию, саморазвитию и самореализации наставляемых;

- измеримое улучшение образовательных показателей обучающихся и личных показателей эффективности педагогов;

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО «Мстерский ЦВР».

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Формы и виды наставничества

В МБУ ДО «Мстерский ЦВР» предусмотрена возможность реализации следующих форм наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- «обучающийся – обучающийся»;

- «педагог – обучающийся»;

- «педагог - педагог»;

- «специалист (социальный партнёр) – педагог»;

- «специалист (социальный партнёр) – обучающийся».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества могут использоваться как отдельно, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Допускается использование следующих видов наставничества:

- *виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другие, доступные для широкого круга лиц, обеспечивающие постоянное творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяющие дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников;

- *наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых;

- *краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами достичь поставленных целей;

- *реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

- *ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- *скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»);

- *традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного промежутка времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.;

- *командное наставничество* – помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников

работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда команда активно расширяется, например, открывая новые филиалы, или существует реальная возможность потери ключевых руководителей или специалистов, а кадровый резерв в команде отсутствует;

– «Школа молодого педагога» – является составной частью системы повышения квалификации педагогических работников с высшим и средним специальным образованием, имеющих стаж работы менее 5 лет. Школа молодого педагога – это постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи и закрепление молодых педагогов.

2.2. Основные участники программы и их функции:

1. Руководитель образовательной организации осуществляет общее руководство и координацию действий по внедрению системы наставничества в образовательной организации.

2. Куратор наставнической деятельности отвечает за непосредственную реализацию программы наставничества и ежегодного плана мероприятий по её реализации.

3. Наставники из числа обучающихся, выпускников, педагогов, родителей, сотрудников предприятий и организаций, общественных деятелей – непосредственно осуществляют наставническую деятельность.

4. Наставляемые из числа обучающихся, молодых специалистов и педагогов, имеющих профессиональные дефициты – при помощи и поддержке наставников решают конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретают новый опыт, навыки и компетенции.

2.3. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, мотивация, организация, координация, анализ и контроль.

Планирование:

- подготовка условий для запуска программы наставничества,
- формирование необходимого пакета нормативных документов для запуска программы,

Мотивация:

- разработка системы мотивации для наставников (материальной и нематериальной),
- проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний и приобретению нового опыта.

Организация:

- формирование базы наставников и наставляемых;
- организация работы наставнических пар и групп,
- при необходимости психологическое сопровождение взаимодействия в парах и группах,

- разработка оценочных процедур и критериев оценивания;
- разработка памятки наставника.

Координация:

- составление графика встреч для обсуждения промежуточных и итоговых результатов.
- организация обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы.

Анализ и контроль:

- анализ и контроль полученных результатов;
- составление отчета о реализации программы наставничества;
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе завершивших программу наставляемых;
- информационное продвижение программы.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Организация контроля и оценки

В качестве текущего контроля в повестке совещания при руководителе рассматривается вопрос о реализации программы наставничества, в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете.

3.2. Критерии оценки и показатели результативности программы наставничества

Для оценки результативности программы наставничества используются следующие критерии:

- достижение целей программы наставничества;
- уровень удовлетворенности участников наставнической деятельности;
- достижение требуемой результативности наставничества (раскрытие профессионального, личностного или творческого потенциала педагогов/обучающихся);
- экономическая эффективность.

При оценке результативности программы наставничества используются качественные и количественные показатели.

Качественные показатели:

- удовлетворение запросов наставляемых,
- одобрение и позитивный настрой всех участников,
- высокие показатели подопечных,
- создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника.

К количественным показателям результативности программы можно отнести положительную динамику:

- появления и продвижения наставников и наставляемых,
- использования различных форм и видов наставничества как среди обучающихся, так и среди педагогических работников,
- улучшение и позитивная динамика образовательных и/или профессиональных результатов наставляемых.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/ п	Содержание мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Август 2024 г.	Директор, рабочая группа
2.	Подготовка пакета нормативных документов для реализации целевой модели наставничества. Разработка программы наставничества исходя из потребностей МБУ ДО «Мстерский ЦВР».	Сентябрь 2024 г.	Директор, рабочая группа
3.	Формирование базы наставников и наставляемых. Сбор согласий на обработку персональных данных обучающихся от родителей (законных представителей) несовершеннолетних участников. Обработка и анализ данных.	до 10 октября 2024 г.	Куратор
4.	Проведение работы с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний и приобретению нового опыта. Организация встречи наставников и наставляемых.	Октябрь 2024 г.	Куратор Наставники
5.	Организация работы наставнических пар/групп. Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации наставничества.	Октябрь 2024г. – март 2025г.	Куратор, методист
6.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставничества.	Январь- февраль 2025г.	Куратор, методист
7.	Организация итогового контроля результатов наставничества. Подготовка публичного доклада о реализации программы наставничества. Мотивация и поощрение наставников.	Апрель- май 2025г.	Куратор, методист Директор, куратор, методист
8.	Корректировка программы наставничества, внесение дополнений для дальнейшей работы.	Август 2025г.	Методист