МУ «Отдел образования Урус-Мартановского муниципального района»
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА УРУС-МАРТАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 01
от « 31» 08. 2024г.

Утверждена
приказом МБУ ДО «ЦДЮТТ
Урус-Мартановского
муниципального района»
от 31.08.2024г. №

Программа «Наставничество» (форма наставничества: «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся») на 2024-2025

г.Урус-Мартан
2024г.

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

– Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– распоряжения Минпросвещения России 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»;

– письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики» №904-п от 30.07.2021 г.;

– приказа Министерства образования и науки ЧР «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования в Чеченской Республике» № 28-п от 14.01.2022 г.;

– приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики» № 748-п от 23.06.2022 г.;

– Методические рекомендации Института Развития образования Чеченской Республики «Реализация целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республике» от 30. 06.2022 г.;

– приказа МУ ОО Урус-Мартановского муниципального района» «Об реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Урус-Мартановского муниципального района» № 113 от 3108.2022 г.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы 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 обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБУ ДО «ЦДЮТТ Урус-Мартановского муниципального района»

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества;

– реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;

– инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

– осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

– формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

– измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

– улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

– плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– рост мотивации к обучению и саморазвитию учащихся;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

– формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

– рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

– повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

– снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;

– увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

– снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

– включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

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.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества.	Сентябрь – декабрь 2024г.

	3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы 4.Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	
Куратор Программы	1.Формирование базы наставников и наставляемых. 2.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4.Контроль проведения программ наставничества. 5.Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7.Мониторинг эффективности целевой модели наставничества В течение всего периода Наставники	В течение всего периода наставники
Наставники	1.Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик». 3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2.Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:	Формирование базы наставников, которые потенциально могут

	- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.	Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы .2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы	Лучшие практики наставничества Поощрение наставников

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

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.**

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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором ОО, куратором, педагогами и иными сотрудниками образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы. База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

– проявивших выдающиеся способности;

– демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;

– с ограниченными возможностями здоровья; – попавших в трудную жизненную ситуацию; – имеющих проблемы с поведением;

– не принимающих участия в жизни Центра, отстраненных от коллектива. База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

– молодых специалистов;

– находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

– находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

– желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

. База наставников формируется из:

– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

– педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

– ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО «ЦДЮТТ» Программа предусматривает две формы наставничества: «Педагог – педагог», «Обучающийся-обучающийся».

5.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся. Задачи:

– помощь в реализации лидерского потенциала;

– улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

– развитие гибких навыков и метакомпетенций;

– оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

– создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации

; – формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников. Ожидаемый результат:

– высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

– улучшение психоэмоционального фона внутри группы, образовательной организации в целом;
– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
– количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива
Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	
Победитель Всероссийских, региональных, районных конкурсов. образовательной организации, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»	Собрание
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Отбор обучающихся, имеющий особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение

	показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение

5.2 Форма наставничества «Педагог – педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, 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:

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

– прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

– ускорить процесс профессионального становления педагога. Ожидаемый результат:

– высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;

– усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

– улучшение психологического климата в образовательной организации;

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

– рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе образовательной организации;

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

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Педагог, склонный к активной общественной работе.	Педагог, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

Форма взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	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, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества включает в себя систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

4.2. Мониторинг Программы проводится в два этапа:

- начальный (до начала взаимодействия наставнических пар);
- заключительный (по итогам реализации Программы).

4.3. Цель: оценка качества реализации Программы и мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.4. Задачи:

- сбор и анализ результатов реализации Программы;
- определение особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективности Программы.

4.6. По результатам анкетирования участников реализации Программы предоставляется SWOT-анализ. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования.

4.7. Методика проведения мониторинга и анализа его результатов в Учреждении осуществляется при помощи анкетирования