

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ВДОХНОВЕНИЕ»**



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО

ЦДТ «ВДОХНОВЕНИЕ»

О.П. Артамонова

ПРИКАЗ № 10 от «31» августа 2023г.

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ
НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУДО ЦДТ «ВДОХНОВЕНИЕ»
НА 2023 - 2025 гг.**

ПРИНЯТО
НА ПЕДАГОГИЧЕСКОМ СОВЕТЕ
МБУДО ЦДТ «ВДОХНОВЕНИЕ»
ПРОТОКОЛ № 1 от 30 августа 2023

Хилок
2023

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБУДО ЦДТ «Вдохновение», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Нормативно-правовое обоснование. Запуск программы наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» - формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех учащихся.

Концептуальное обоснование. Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

Наставничество - это

1) обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному (обучение в процессе деятельности);

2) эффективная форма адаптации и обучения молодого педагога и развитие кадрового резерва;

3) желаемая модель поведения для нового педагога; 4) помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания.

В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» 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.

В программе используются следующие понятия и термины.

Куратор - сотрудник учреждения, который отвечает за организацию, реализацию программы наставничества, отчетность.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов,

необходимых для реализации программ наставничества в учреждении.

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

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.

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».

Наставляемый (педагог) - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога. Она призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы. Имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Индивидуальный образовательный маршрут педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника - осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов МБУДО ЦДТ «Вдохновение».

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Механизмы реализации программы наставничества

- 1) нормативно-правовое оформление программы;
- 2) планирование реализации программы и управление;
- 3) организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- 4) обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- 5) психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Компоненты системы наставничества

1. Ценностно-смысловой. Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. **Объект** наставничества - процесс передачи опыта. **Субъекты:** наставники и наставляемые.

2. Технологический. Технологии - интерактивные технологии; тренинговые технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; информационные технологии.

3. Содержательный. Работа с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом учреждения.

4. Оценочно-диагностический. Мониторинг и оценка параметров программы:

- 1) организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- 2) научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- 3) личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.

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

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:
повышение эффективности системы образования**

достигается через:

- 1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной и других сферах;
- 2) **развитие личности** наставляемого, раскрытие его потенциала;
- 3) рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 4) рост числа обучающихся 15- 17 лет, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- 5) улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- 6) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 7) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 8) создание экологичной и плодотворной **среды развития педагогов.**

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУДО ЦДТ «Вдохновение»

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, мы взяли два: «педагог - педагог», «педагог - обучающийся». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения / профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов: наставляемого, наставника.

Проблемы обучающегося, решаемые с помощью наставничества.

- 1) отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории;
- 2) отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- 3) низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития;
- 4) низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- 5) конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки;
- 6) падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с

общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

7) проблемы адаптации в новом коллективе ЦДТ «Вдохновение»: психологические, организационные и социальные.

Среди основных проблем: коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом в школе; психоэмоциональные затруднения. Поэтому ребенок и пришел заниматься в объединение ЦДТ «Вдохновение».

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«педагог - педагог», «педагог - обучающийся».

Форма наставничества «педагог - педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста с опытным и располагающим, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Актуальность. Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и детским сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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 учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать детский коллектив.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в

собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри учреждения.

Среди оцениваемых результатов

- 1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- 2) процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы;
- 3) рост числа собственных профессиональных работ: заметок, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий семинаров). Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог, работающий по программе той же направленности, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку реализации образовательной программы определенной направленности.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах учреждения. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей учреждения и ресурсов наставника. Учитывая опыт учреждения, основными вариантами могут быть:

- 1) **взаимодействие «новичок - мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы;

2) **взаимодействие «зажатый - лидер»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учащимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

3) **взаимодействие «современный - опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

4) **взаимодействие «опытный педагог - неопытному педагогу»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной программе (поиск пособий, составление программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «педагог- педагог» может быть использована как часть реализации на месте профессиональной подготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в учреждении: конкурсы, творческие мастерские, семинары, мастер-классы, открытые занятия, разработка методического пособия.

Форма наставничества «педагог - обучающийся»

Предполагает взаимодействие педагога и обучающихся, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Актуальность. Обучающемуся необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с доверием и уважением к опыту и достижениям.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, иных результатов.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

- 1) социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- 2) когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
- 3) функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки).

Портрет участников

Наставник

Ответственный, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

- 1) **Пассивный.** Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах.
- 2) **Активный.** Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей учреждения и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт учреждения, основными вариантами могут быть:

- 1) **взаимодействие «лидер - равнодушный»**, психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в образовательное сообщество;
- 2) **взаимодействие «равный - другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная досуговая деятельность;
- 3) **взаимодействие «куратор - автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора, а наставляемый - на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы

Проектная деятельность, создание продукта, выездные мероприятия, экскурсии, определение образовательной траектории.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества

1. Функции учреждения по внедрению целевой модели наставничества:

- 1) разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- 2) реализация программ наставничества;
- 3) реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- 4) назначение куратора внедрения целевой модели наставничества;
- 5) проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- 6) обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- 7) обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

2. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- 1) сбор и работа с базой 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 реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

3. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

- 1) Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в учреждении осуществляет куратор.
- 2) Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе.

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.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя:

- Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %. (отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей)_____
- Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %. (отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов)_____
- Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный), (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых)_____
- Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (% опросный). (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества.