

Программа «Вектор роста»

Юргинский городской округ

Управление образованием Администрации города Юрги

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Гимназия города Юрги»

ВЕКТОР РОСТА

(программа наставничества)

Составители:

Яковлева Наталья Владимировна,

учитель биологии,

Чусовитина Светлана Ивановна,

учитель истории

МАОУ «Гимназия города Юрги»

Программа «Вектор роста»

Юрга 2020

Содержание:

1. Общие положения (концептуальное обоснование).....	3
2. Цели и задачи.....	6
3. Основные понятия.....	7
4. Принципы.....	8
5. Планируемые (ожидаемые) результаты реализации программы.....	9
6. Условия реализации программы (нормативно- правовое обеспечение, структура управления программой, кадровое обеспечение и т.п.).....	10
7. Этапы реализации программы.....	11
8. План мероприятий по формам наставничества.....	13
9. Мониторинг эффективности наставничества (оценка реализации программы).....	16
Приложение 1 «Формы документов, обеспечивающих реализацию программы»	
Приложение 2 «Методические материалы, обеспечивающие реализацию программы»	

1. Общие положения

1.1. Настоящая программа наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в гимназии.

1.2. Наставничество в МАОУ «Гимназия города Юрги» – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

1.3. В качестве концептуального обоснования программы наставничества в гимназии выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

1.4. Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри гимназии как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности

представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений 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. Внедрение программы наставничества в гимназии обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья, с молодыми специалистами, с педагогами с большим стажем, ощущающими себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания.

1.5. Формы наставничества в гимназии:

1) «учитель – начинающий учитель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового

сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы». Предполагается 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;

3) «педагог-новатор – консервативный педагог». Данная форма включает в себя взаимодействие, где более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

4) «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках такого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Формы такого взаимодействия способствуют созданию комфортной профессиональной среды внутри гимназии, и помогают реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи 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 гимназии;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь гимназии, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в гимназии. 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 гимназии и профессии.

1.6. Уровни партнерств:

Информационный: обмен информацией, прояснение стратегии и тактик в совместной деятельности.

Организационно –методический: согласование планов, мероприятий, сроков деятельности, сфер совместной деятельности, способов определения ее результатов.

Взаимодействие и сотрудничество: согласование долгосрочной программы и конкретная деятельность на ее основе.

Оценка деятельности и планирование: подведение итогов партнерства, обобщение результатов, постановка новых целей и задач.

2.Цели и задачи.

Цель программы - оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

Задачи программы

Программа «Вектор роста»

1. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия наставнической деятельности.
2. Привлечь желающих (педагогов гимназии) получать поддержку наставников.
3. Выявить и привлечь к работе потенциальных наставников.
4. Сформировать базы данных наставников и наставляемых.
5. Организовать психолого-педагогическое сопровождение участников программы наставничества.
6. Проанализировать результаты наставнической деятельности, организовать мониторинг.
7. Популяризировать, продвигать программу наставничества в гимназии и социуме, распространить передовой опыт наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3. Основные понятия

- куратор - сотрудник МАОУ «Гимназия города Юрги», который отвечает за внедрение и организацию всех этапов программы наставничества (далее - ПН);
- методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;
- наставляемый – участник ПН, 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;
- наставник - участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для

поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- наставничество- способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;
- программа наставничества (ПН)- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;
- форма наставничества - способ реализации ПН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;
- целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МАОУ «Гимназия города Юрги».

4 . Принципы реализации программы наставничества

Принцип научности – использование научно обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

принцип конфиденциальности – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в программе наставничества по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

5. Планируемые (ожидаемые) результаты реализации программы

-успешная адаптация, активная социализация педагогов в новых условия реализации образовательных стандартов;

- повышение мотивации в профессиональной деятельности к участию в конкурсах, проектной деятельности, стажировках;

- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений.

6 Условия реализации программы (нормативно- правовое обеспечение, структура управления программой, кадровое обеспечение и т.п.)

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Кемеровской области, МАОУ «Гимназия города Юрги» и разработана с целью предоставления гимназией методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;

Программа «Вектор роста»

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- устав МАОУ «Гимназия города Юрги»;
- распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг
- приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области»

7 Этапы реализации программы.

1 этап	Подготовка условий	• Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; • информировать коллектив, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; сформировать команду и выбрать куратора; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • сформировать дорожную карту, определить необходимые ресурсы-внутренние и внешние
2 этап	Формирование базы	• Информировать педагогов о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о наставляемых, их запросов;

Программа «Вектор роста»

		• включить собранные данные в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых • мотивировать наставников
3 этап	Отбор и обучение наставников	• разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; • организовать отбор и обучение наставников; • привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; • найти ресурсы для организации обучения
4 этап	Формирование наставнических пар и групп	• разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар и групп; • обеспечить психологическое сопровождение наставляемым; • привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар и групп
5 этап	Организация работы наставнических пар и групп	• выбрать форматы взаимодействия для каждой пары и группы; • предоставить наставникам методические рекомендации; • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности программы; • разработать систему поощрения для наставников;
6 этап	Завершение	• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • реализовать систему поощрения наставников; • организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • сформировать долгосрочную базу наставников

**8 План мероприятий по реализации программы наставничества
(ПН)**

№	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответствен ный
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1.1	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на куратора	Приказ о назначении куратора по реализации ПН в МАОУ «Гимназия города Юрги»	Август 2021	Директор гимназии
1.2	Подготовка и утверждение Положения о наставничестве в МАОУ «Гимназия города Юрги»	Положение о наставничестве в МАОУ «Гимназия города Юрги»	Август 2021	Директор гимназии, куратор ПН
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	Протоколы оперативных совещаний по плану оперативных совещаний	2021-2022уч.г од	Директор гимназии, куратор ПН
2.	Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество			
2.1	Диагностика педагогических затруднений специалистов	мониторинг	Август 2021	Директор гимназии, куратор ПН
2.2	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по гимназии	Август 2021	Директор гимназии, куратор ПН

Программа «Вектор роста»

2.3	Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по гимназии	Август 2021	Директор гимназии, куратор ПН
2.4.	Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по гимназии	Август –сентябрь 2021	Куратор ПН
3.	Прохождение наставничества			
3.1	Разработка групповых и индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничества	Сентябрь 2021	Наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Групповые и индивидуальные программы работы	Сентябрь 2021	Куратор ПН, педагог-психолог
3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы	2021-2022 уч. год	Куратор ПН, педагог-психолог
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление	Сценарии и программы мероприятий, рекомендации и др. методические материалы для наставников	2021-2022 уч. год	Куратор ПН, педагог-психолог, наставники

Программа «Вектор роста»

	затруднений в работе наставника			
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	2021-2022 уч. год	Куратор ПН
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	2021-2022 уч. год	Куратор ПН
3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	2021-2022 уч. год	Куратор ПН
4.	Завершение наставничества			
4.1	Осуществление контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы с ними наставников	Анкеты Аналитические материалы	2021-2022 уч. год	Куратор ПН
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество. Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество	Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Май-июнь 2022	Куратор ПН

4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказы по гимназии	Июнь 2022	Директор гимназии, куратор ПН
-----	--	---------------------	-----------	-------------------------------

9 Мониторинг эффективности наставничества (оценка реализации программы)

Для адекватной и разносторонней оценки эффективности наставничества рекомендуется методика Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня свой специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др.). Применение методики дает возможность оценить не только количественные изменения, но и качественные, что очень важно для оценки эффективности программы наставничества в системе образования.

В своей методике Д. Кирпатрик предложил оценивать прогресс по четырем уровням:

- Оценка эмоциональной удовлетворенности участника;
- Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
- Оценка изменения поведения;
- Оценка результатов для организации.