

ПРОГРАММА «СТРАТЕГИЯ УСПЕХА»

(Организация наставничества
педагогических работников МАУДО г.
Нижневартовска
«ЦДиЮТТ «Патриот» (проект))



**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
города Нижневартовска «Центр детского и юношеского
технического творчества «Патриот»**

«ПРИНЯТО»

Методическим советом
МАУДО г. Нижневартовска
«ЦДиЮТТ «Патриот»
Протокол №7
от «18» апреля 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУДО г. Нижневартовска
«ЦДиЮТТ «Патриот»

Ф.М. Кадров
Приказ № 292 от «17» мая 2022 г.

Программа «Стратегия успеха»

**(Организация наставничества педагогических
работников МАУДО г.Нижневартовска «ЦДиЮТТ
«Патриот»)**

г. Нижневартовск, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Информационная карта	3
I. Пояснительная записка	4
II. Методическое обеспечение программы	8
III. Этапы реализации программы	8
IV. Мотивирование и стимулирование	10
V. Ожидаемые результаты реализации программы	11
Приложение	

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

1.	Наименование инновационного продукта	Программа «Стратегия успеха» (Организация наставничества педагогических работников МАУДО г. Нижневартовска «ЦДиЮТТ «Патриот»)
2.	Форма инновационного продукта	Программа
3.	Руководитель программы	Кадров Фаиль Мансурович, директор МАУДО г. Нижневартовска «ЦДиЮТТ «Патриот»
4.	Авторы-разработчики	Хайдарова Линара Шарафенисламовна, заместитель директора по проектированию и программированию дополнительного образования; Кузнецова Анастасия Владимировна, методист
5.	Организация-исполнитель	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского и юношеского технического творчества «Патриот»
6.	Адрес организации	628616, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, г. Нижневартовск, ул. Северная, 66
7.	Контактные телефоны	Приемная - тел./факс (3466) 44-79-00 Методический кабинет - (3466) 26-17-20
8.	Адрес электронной почты	pochta@cdytt-patriot.ru
9.	Веб-сайт:	cdytt-patriot.ru
10.	Участники программы	Педагогические работники МАУДО г. Нижневартовска «ЦДиЮТТ «Патриот»
11.	Срок реализации	2022-2024 годы

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа «Стратегия успеха» (Организация наставничества педагогических работников МАУДО г. Нижневартовска «ЦДиЮТТ «Патриот»)) (далее – программа) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- Приказом департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;

- Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского и юношеского технического творчества «Патриот» (Приказ директора МАУДО г.Нижневартовска «ЦДиЮТТ «Патриот» от 22.04.2022 №251)

Цель программы – создание организационно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.

Задачи программы:

1. Организовать участие педагогических работников и обучающихся учреждения в реализации программы.
2. Обучить наставников формам организации наставничества.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога или специалиста, не имеющего трудового стажа педагогической деятельности в учреждении, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Улучшить показатели эффективности деятельности педагогических работников (педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей).
5. Использовать эффективные формы повышения качества дополнительного образования через реализацию подпрограмм.

Тезаурус

Форма наставничества – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Формы организации наставничества

В МАУДО г. Нижневартовска «ЦДиЮТТ «Патриот» применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «педагог-обучающийся».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от

запланированных эффектов.

<i>Форма наставничества</i>	<i>Определение</i>	<i>Преимущества</i>
Традиционное наставничество («один-на-один»)	(«один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.	В центре внимания – профессиональное развитие наставляемого. Наставник передает свой опыт и знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы.
Групповое наставничество	Один наставник работает с группой наставляемых от 2 и более человек	Наставник – опытный профессионал, взаимодействует с группой наставляемых одновременно для быстрой адаптации, улучшения профессиональной деятельности
Ситуационное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях.	Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
Скоростное наставничество (флеш-наставничество)	Предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между наставником и наставляемым. Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда	Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию (подготовка к открытому занятию, организация мероприятия, сопровождение участия, наставляемого в конкурсе и т.п.)

	подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях	
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.	Помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное (дистанционное) наставничество	Используются информационно-коммуникационные технологии (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.)	Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать базу наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Вариации ролевых моделей наставничества «педагог-педагог»

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий» и др.), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями и т.д.;

II. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Организационную работу по наставничеству осуществляет куратор из числа заместителя директора или методиста, который:

- ведет базы наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта учреждения;
- своевременно актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует отчет по внедрению целевой модели наставничества;
- организует участие наставников в повышении уровня профессионального мастерства, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах;
- наполняет рубрику «Наставничество» на официальном сайте учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

III. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Формирование базы наставляемых и базы наставников, их корректировка; Формирование наставнических пар/групп педагогов Формирование наставнических пар/групп: «педагог-	Сентябрь, декабрь, май (ежегодно) До 10 сентября (ежегодно) Октябрь (ежегодно)	

		обучающийся»		
		Издание приказов о закреплении наставнических пар/групп	Сентябрь, октябрь, январь	
2.	Организация хода наставнической программы	Семинар для наставников по подпрограммам: «Наставничество педагогов»,	Сентябрь (ежегодно)	
		«Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей»,	Сентябрь (ежегодно)	
			Октябрь (ежегодно)	
		Разработка персонализированных программ по подпрограммам: «Наставничество педагогов»,	Сентябрь (ежегодно)	
		«Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей»,	Октябрь (ежегодно)	
		Реализация персонализированных программ	Сентябрь-май (ежегодно)	
3.	Завершение программы наставничества	Мониторинг эффективности реализации программы: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие программы, иных документов), развитие научной и методической базы,	Май (ежегодно)	

		обеспеченность кадрами психолого- педагогические характеристики		
--	--	---	--	--

IV. МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стимулирование реализации целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование осуществляется через выплату единовременной (разовой) стимулирующей выплаты в соответствии с Положением о единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского и юношеского технического творчества «Патриот».

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами.

В целях популяризации роли наставника можно применить следующие меры:

проведение конкурсов профессионального мастерства среди наставников;

поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальной сети «Наши наставники»;

организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся и т.д.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак

отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Министерства Просвещения РФ – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства Просвещения РФ от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

V. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Организовано участие педагогических работников и обучающихся учреждения в реализации программы.

2. Наставники обучены различным формам организации наставничества.

3. Наблюдается высокий уровень включенности педагогических работников в педагогическую работу, раскрытие личного, творческого и педагогического потенциала.

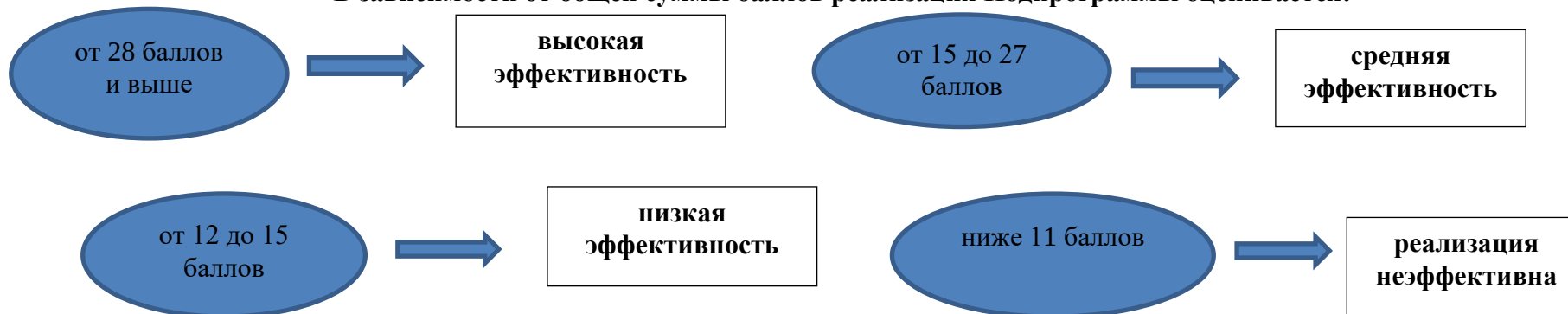
4. Повысились показатели эффективности деятельности педагогических работников (педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей).

5. Внедрены эффективные формы повышения качества дополнительного образования посредством реализации подпрограмм.

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей на уровне образовательной организации

Наименование ОО	Количество одаренных детей в образовательной организации	Внедрена программа наставничества для одарённых детей	Доля обучающихся вовлеченных в программу наставничества из графы 2	Сформированы базы наставляемых и наставников	Реализация индивидуального плана поддержки и сопровождения одарённого ребёнка с включением в него мероприятий популяризирующих творческие достижения детей, психологических тренингов, реабилитирующих и социализирующих мероприятий	Проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении;	Публичное подведение итогов и популяризация практик программы наставничества в образовательной организации	Количество организованных стажировок и обучающих занятий у мастеров - профессионалов	Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции из графы 2	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
+/- баллы		+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	+1	за каждый +1	наличие: +1, отсутствие: 0	наличие: +1, отсутствие: 0	за каждое +1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов на уровне образовательной организации

Наименование ОО	Количество молодых педагогов в образовательной организации со стажем работы от 0 до 3 лет	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов	Доля педагогов, вовлеченных в программу наставничества из графы 2 (далее учитывается данное количество педагогов)	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов	Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации	Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Участие в профессиональных конкурсах, иных значимых мероприятиях молодых специалистов	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
+/- баллы		+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	рост: +2, на прежнем уровне: +1, снижение: -1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 99%: +1, менее 99%: 0	+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



