МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное бюджетное учреждение**

**дополнительного профессионального образования Ростовской области**

**«Ростовский институт повышения квалификации**

**и профессиональной переподготовки работников образования»**

**(ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО)**

**КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ**

**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА**

**наставничества в Ростовской области**

**до 2024 года**

**«Вместе к успеху»**

Ростов-на-Дону

2022

**Разработчик**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Лиманская******Людмила Ефремовна,*** | методист кафедры педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО |

**Рецензенты:**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Андреева******Ольга Сергеевна,*** | доцент кафедры филологии и искусства, кандидат филологических наук ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО |
|  |  |
| ***Марченко******Елена Петровна,*** | методист отдела среднего профессионального образования, кандидат социологических наук ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО |
|  |  |
| ***Овсяник******Светлана Борисовна,*** | доцент кафедры психологии ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО |

**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2024 ГОДА**

**«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ»**

**1. Общие положения**

Целевая программа наставничества «Вместе к успеху» разработана в соответствии с:

▪ Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

▪ Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

▪ Распоряжением 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»;

▪ Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

▪ Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

▪ Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);

▪ Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;

▪ Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446;

▪ Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712.

**2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году). В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

▪ наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

▪ наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;

▪ программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Ростовской области, вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

**3. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества**

***Цель*** внедрения целевой программы наставничества в Ростовской области: 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 разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Ростовской области.

***Задачи*** внедрения целевой программы наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

 - раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;

- сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание условия для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- формирование социального лифта для каждого посредством конкурсов, дающих гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;

- повышение методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований, широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- увеличение числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

**4. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение целевой программы наставничества в системе образования Ростовской области с учетом российского законодательства, социально-экономических и других, наиболее эффективных условий, с опорой на следующие принципы:

▪ научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);

▪ системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

▪ стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

 ▪ легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

▪ обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);

▪ аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);

▪ продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут препятствовать интересам наставляемого);

▪ личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);

▪ равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

**5. Этапы и модели реализации целевой программы наставничества в Ростовской области**

Для успешного внедрения программы наставничества в Ростовской области определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация программы наставничества будет ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Школа молодого учителя», «Учитель будущего».

Функционал в рамках внедрения целевой модели наставничества:

I этап – констатирующий этап. Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, разработка концептуальных основ региональной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, анализ зарубежного, отечественного и регионального опыта наставнической деятельности в системе образования, разработка компетентностной модели современного наставника и локальной нормативной базы.

*Методы:* анкетирование, опрос, «круглый стол».

II этап – основной этап. Апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение процесса. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества.

*Методы:* сбор статистической информации, «круглые столы», опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы.

III этап – контрольный этап. Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в муниципальных и общеобразовательных организациях Ростовской области.

*Методы:* статистическая обработка данных, опрос, анкетирование, мониторинг.

IV этап – обобщающий. Создание методических материалов в целях тиражирования опыта. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ростовской области.

*Методы:* публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах.

*Модели форм наставничества:* «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

**Принципы наставничества**



**6. Направления деятельности, обеспечивающие реализацию целевой программы наставничества в соответствии с уровнем структуры управления**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| **1** | **2** |
| Министерство общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство),Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (далее – ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО) | 1. Осуществляют координацию и внедрение целевой программы наставничества «Вместе к успеху» Ростовской области. 2. Обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению целевой программы наставничества Ростовской области. 3. Обеспечивают развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации региональной программы наставничества.4. Разрабатывают «Методические рекомендации по внедрению программы наставничества «Вместе к успеху» для муниципальных и общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Ростовской области». 5. Реализуют меры по обеспечению доступности программы наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся:- с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);- одаренных и талантливых; - попавших в трудную жизненную ситуацию;- из малоимущих семей, проживающих в сельской местности, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей); - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).6. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций педагогов как основы успешной, самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда)  |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| ГБУ ДПО РО РИПКи ППРО | 1. Обеспечивает: - организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой программы наставничества; - выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой программы наставничества Ростовской области; - организацию мониторинга реализации программы наставничества в образовательных организациях Ростовской области;- проведение курсов повышения квалификации педагогов по темам: «Методические рекомендации по составлению программы наставничества в общеобразовательных организациях», «Наставничество – положение, формы и опыт», «Деятельность наставника по педагогическому сопровождению компетентностного развития молодых педагогов в условиях реализации ФГОС и формирования НСУР», «Наставничество как инструмент повышения профессиональной компетентности молодых специалистов-психологов образования» и т.д.;- формирование регионального банка программ наставничества и лучших практик;- реализация наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных технологий.2. Оказывает содействие:- распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ростовской области;- привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Ростовской области, государственных (муниципальных) учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. 3. Организует разработку предложений по совершенствованию системы внедрения целевой программы наставничества в Ростовской области. 4. Создает электронную площадку «Вместе к успеху». 5. Распространяет опыт развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия; будет осуществляться через публикации, проведение методических семинаров, мастер-классов «Вместе к успеху», вебинаров «Карусель наставнических практик: опыт муниципальных и общеобразовательных организаций региона», «Алгоритм внедрения целевой программы наставничества в общеобразовательных организациях Ростовской области» и т.д. |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| Руководителии кураторымуниципальныхоргановобразованияРостовской области | 1. Организуют:- внедрение целевой программы наставничества «Вместе к успеху» в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения целевой программы наставничества в Ростовской области; - контроль реализации мероприятий по внедрению целевой программы наставничества в муниципальных образовательных организациях на весь период реализации с 2020 по 2024 годы. 2. Обеспечивают:- достижение показателей результата по внедрению целевой программы наставничества в муниципальных образованиях Ростовской области;- разработку муниципальными общеобразовательными организациями «дорожных карт»;- ведение муниципальными образовательными организациями учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;- формирование муниципального банка программ наставничества и лучших практик; - предоставление данных по результатам мониторинга своей территории с периодичностью 1 раз в год и в сроки, установленные ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;- организация и проведение ежегодного конкурса на лучшего наставника на муниципальном уровне |
| Руководителии кураторыобщеобразовательныхорганизацийРостовской области | 1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой программы наставничества в образовательной организации (куратора). 2. Обеспечивают: - реализацию региональной модели наставничества; - ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников согласно целевой программе наставничества;- участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Ростовской области, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга в ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО; - помощь в повышении уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования;- привлечение к реализации программ наставничества организаций, осуществляющих деятельность в Ростовской области, обеспечив участие работников организаций в качестве наставников;- реализацию системы поощрений наставников; - распространение лучших практик и примеров наставничества;- информирование предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия;- психологическое сопровождение наставляемых |

**7. Планируемые результаты реализации программы наставничества**

1. Результатом реализации целевой программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательной организации, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

2. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона всех участников программы;

- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

- изучение успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

- выявление числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;

- 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.

3. Определение конкретных задач, которые необходимо решить с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из особенностей образовательной организации и района.

4. У обучающихся, вовлеченных в программу наставничества, ожидается решение следующих проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Отдельным блоком можно выделить решение проблем детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обычных учеников. Трудно подобрать наставника для ребенка с ОВЗ. Большую роль в этом вопросе играет не только наличие соответствующих дипломов об образовании, достижений в данном профессиональном поле, но и личностная, мотивационная готовность взрослого человека оказать помощь ребенку с особыми образовательными потребностями. Наставники должны подойти осознанно к работе с данной категорией обучающихся, быть готовыми к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением.

6. Основные проблемы, которые будут решены при реализации программы наставничества в образовательной организации региона:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;

- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом;

- психолого-педагогическая работа по воспитанию качеств, необходимых для овладения той или иной профессией.

7. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества.

8. С помощью внедрения наставничества в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов. Таким образом, могут сформироваться устойчивые способы взаимодействия между системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

**8. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как проходит 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 отражает два основных этапа:

▪ Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

▪ Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста, динамика образовательных результатов.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Завершение программы наставничества**

