

Положение
о внедрении целевой модели наставничества МБУ ДО ДООСЦ «Юность»,
осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным
общеобразовательным

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей МБУ ДО ДООСЦ «Юность» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога.
- создание насыщенной и здоровьесберегающей среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО ДООСЦ «Юность», способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Реализация целевой модели в МБУ ДО ДООСЦ «Юность» производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

- Работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
- Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Цикл наставничества включает семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых внутри образовательной организации через:

- материалы личных дел
- результаты опросов и анкетирования.

Этап 3. Формирование базы наставляемых из заинтересованных лиц за пределами МБУ ДО ДООСЦ «Юность» через:

- базу наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров,
- базу наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Этап 4. Отбор и обучение наставников через:

- диагностику запросов и затруднений, уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,

- проведение обучения наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментария для формирования пар / групп,
- проведение мероприятий / тестирования / встреч для формирования пар/ групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару/группу, продолжение поиска наставника.

Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

Этап 7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары/ группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты,
- предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

Приложение 1

Целевая модель этапов реализации программы наставничества в МБУ ДОО СЦ «Юность»

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1 Подготовка условий для запуска программы наставничества	обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; информировать коллектив и сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты ; создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;	<input type="checkbox"/> определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; <input type="checkbox"/> информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;
2 Формирование базы наставляемых	организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (анкетирование, собеседование), в том числе	

	запросы наставляемых к программе; включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;	
3 Формирование базы наставников	информировать коллектив о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов;	<input type="checkbox"/> взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; <input type="checkbox"/> мотивировать наставников;
4 Отбор и обучение наставников	разработать критерии отбора наставников под эти запросы; организовать отбор и обучение наставников;	<input type="checkbox"/> привлечь психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; <input type="checkbox"/> найти ресурсы для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы);
5 Формирование наставнических пар / групп	разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно;	<input type="checkbox"/> привлечь волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов к формированию пар / групп;
6 Организация работы наставнических пар / групп	выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности	<input type="checkbox"/> промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;

	<p>реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; разработать систему поощрений наставников;</p>	
<p>7 Завершение наставничества</p>	<p>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 поощрений наставников; организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>	<p><input type="checkbox"/> привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов, сотрудников НКО к оценке результатов наставничества; <input type="checkbox"/> пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие; <input type="checkbox"/> популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>

Приложение 2.

Целевая модель системы наставничества в МБУ ДО ДООСЦ «Юность»

Нормативно-правовое обоснование

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа».

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.

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.

Механизмы реализации программы наставничества

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

Компоненты системы наставничества

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.

Содержательный

Работа
- с социумом;
- наставниками;
- наставляемыми;
- коллективом МБУ ДО ДООСЦ «Юность»

Технологический

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

Оценочно-диагностический

Мониторинг и оценка параметров программы:
- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Ожидаемые результаты реализации программ наставничества: повышение эффективности системы образования

достигается через:

- измеримое улучшение показателей МБУ ДО ДООСЦ «Юность»: образовательных, спортивных, культурных;
- **развитие личности** наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные **образовательные / карьерные траектории**;
- улучшение психологического климата в образовательной организации, -- **создание сообщества** готового оказывать ей поддержку;
- создание экологичной и плодотворной **среды развития педагогов**;
- **привлечение дополнительных ресурсов** и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.

Приложение 3

Формы наставничества

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.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги дополнительного образования, 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 сообществом обучающихся. 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 учебного заведения, 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 дополнительного образования 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..

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве педагога на данном месте работы;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, 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 вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. 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 того же спортивного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельного вида спорта.

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

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – молодой педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

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

– **взаимодействие «современный – опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами цифровыми навыками и технологиями.

– **взаимодействие «опытный педагог – неопытному педагогу»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному виду спорта (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации на местах (в организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или как элемент повышения квалификации.