

Содержание:

1.Паспорт Программы………………………………………………………..3

2.Пояснительная записка……………………………………………………5

3.Содержание Программы………………………………………………….. 6

 3.1. Задачи наставничества……………………………………..................6

 3.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»…………………………………………………………………..6

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»………………………………………………………………….. 7

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»………………………………………………………………….. 7

6. Этапы реализации целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка..8

7. Формы наставничества СПДО «Ньютошка»………………………………9

8.Риски…………………………………………………………………………..

Приложения: Дорожная карта

1. **Паспорт Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Наименование Программы | Программа Целевой модели наставничества в СП ДО «Ньютошка» |
| 2. | РазработчикиПрограммы | Администрация СПДО «Ньютошка», творческая группа педагогов |
| 3. | Исполнители Программы |  Кураторы, наставники, наставляемые |
| 4. | Сроки реализации Программы |  2 года (сентябрь 2022-август 2024) |
| 5 | Структура Программы | Паспорт программы. Пояснительная записка. Содержание Программы.Этапы реализации Программы.Формы наставничества Приложение (Дорожная карта) |
| 5 |  Цель Программы | **Цель**: Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам СПДО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональныхкомпетенций. |
| 6. | Нормативные основы Целевой модели наставничества | **Нормативные правовые акты международного уровня**. -Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1. ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

-Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".**Нормативные правовые акты Российской Федерации**. * Конституция Российской Федерации.
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании

 в Российской Федерации". * Стратегия развития волонтерского движения в России,

утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).* Основы государственной молодежной политики Российской

Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025г.

(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р). * Гражданский кодекс Российской Федерации.
* Трудовой кодекс Российской Федерации
* Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ

"О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" * Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных

объединениях".* Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих

организациях". * Распоряжение министерства образования Российской Федерации

 № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина

 от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации

от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания». * Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94

 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»**Нормативные правовые акты СПДО «Ньютошка»*** Устав МАОУ «Лицей №6 «Перспектива»
* Программа развития МАОУ «Лицей №6 «Перспектива»
* Отчет о результатах самообследования деятельности

СПДО «Ньютошка»* Положение о Педагогическом совете
* Положение о наставничестве
 |

 **2.Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества СПДО «Ньютошка», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества).

**В программе используются следующие понятия и термины**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

 **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".

 **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.

**Куратор** - сотрудник организации, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Целевая модель** **наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология** **наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым**.**

 **Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**3.Содержание Программы**

3.1. **Задачи целевой модели** **наставничества** **СПДО «Ньютошка**»

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, закрепить их желание оставаться в профессии.

 2.Способствовать успешной адаптации молодых/начинающих педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в СПДО.

3.Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

* Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
* Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
* Оказать помощь во внедрении технологий и распространении собственного педагогического опыта.

**3.2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»**

 1. Улучшение психологического климата в СПДО «Ньютошка» внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Освоение различных технологий, которые необходимы для реализации образовательной программы СПДО «Ньютошка»

4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

 6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

 8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов СПДО «Ньютошка»

**4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры  | Направления деятельности |
| СПДО | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества СПДО;Разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели СПДО;Реализация программ наставничества;Назначение куратора структуры внедрения целевой модели наставничества; Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества |
| Куратор целевой модели наставничества | Формирование базы «наставников и наставляемых»Организация обучения наставников (в т.ч. привлечение экспертов для проведения обучения);Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества |
| Наставники и наставляемые | Реализация формы наставничества «Педагог-педагог»Реализация формы наставничества «Наставничество в группе» |

**5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»**

 В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, 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.

 2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

* Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

 o молодых специалистах;

o находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

o находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

 o желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

 ● Формирование базы наставников из числа:

-педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей СПДО

 **6. Этапы реализации целевой модели наставничества СПДО «Ньютошка»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1.Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем педагогов ДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |  Формированная база наставляемых с картой запросов |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | 1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3. Программа обучения |
| Организация хода наставнической программы | 1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре, группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре, группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. | Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары, группы. 2.Подведение итогов программы ДОУ. 3.Публичное подведение итогов и популяризация практик. | • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников |

**7. Формы наставничества СПДО «Ньютошка»**

 Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей СПДО «Ньютошка» в данной целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества «Педагог-педагог», «Наставничество в группе».

**Форма наставничества «Наставничество в группе»**

Это форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня, поддержка после переподготовки или при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне на основе решения задач и дефицитов, объединяющих группу педагогов.

 **Форма наставничества «Педагог-Педагог».**

 **Цель**: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи форм наставничества**:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

 3. Ориентировать педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

 4. Прививать наставляемым педагогам интерес к педагогической деятельности в целях закрепления в образовательной организации.

 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

 **Результат:**

1. Высокий уровень включенности начинающих специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

 5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

 6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | наставляемый |
| Молодой специалист | педагог |
| • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| Типы наставников | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| Наставник - консультант | Наставник -специалист предметного направления |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку (педагогов дополнительного образования, инструктор по физкультуре, педагог-психолог и др.) |

 **Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог**»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | цель |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| Руководитель – молодой специалист | Приобретение профессиональных навыков в работе с детским коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |

**Схема реализации форм наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | мероприятия |
| Представление программ наставничества в разных формах | Педагогический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Проводится при необходимости |
|  Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых событий. |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете.  |

 8.**Риски**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Риски | Управленческое решение |
| 1 | **Формализованное неэффективное наставничество**Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет. Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника. | Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д. |
| 2 | **Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.** Риск встречается в модели «один наставник — один наставляемый». Такая модель — самая распространенная в педагогической практике, но требующая высокой квалификации опытного педагога. Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами. | Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов |
| 3 | **Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника**. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления.  | Обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы. Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у стажистов-наставников. Поэтому к задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон-участников наставничества, становится ответом на вызовы времени. Применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон. |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

* обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
* работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
* взаимосвязь всех подразделений методической службы, форм и методов методической работы;
* оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
* оценка педагогического труда по результатам;
* своевременное обеспечение методической литературой.

 У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.