

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки**

Раздел I.

Цели и задачи наставничества

Настоящее Положение о наставничестве разработано в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации.

1. Настоящее Положение о наставничестве в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки (далее – Положение) определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки.

Целью данного Положения является 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 (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки.

1.3. Задачи:

улучшение показателей организаций;
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, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

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

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

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

Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки и достижение поставленных результатов.

Раздел II.
Организация наставничества
Форма «Ученик – ученик». Структурное представление этапов

4.1. Форма «Ученик – ученик». Структурное представление этапов Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из наиболее мотивированных учащихся. Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникативные навыки и эмпатию).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)</p>	<p>Возможные решения: 1) анкетирование с последующим совмещением; 2) групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии; 3) предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительно беседа</p>	<p>Лидерский статус. Реализация лидерского потенциала. Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение **мотивационной встречи** с наиболее активными обучающимися образовательной организации, на которой руководители программы – куратор(ы), рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.
2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. **Анкетирование** включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. Тестирование – вопросы о реальных коммуникативных возможностях и уровнях эмпатии. Возможна встреча со школьным психологом.
3. **Обучение** наставников происходит в формате регулярных встреч с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.
4. **Формирование пар / групп** наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:
 - Предложение куратора (куратор предлагает наставляемому встретиться с определенным наставником), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов; без согласия обеих сторон пара не формируется;
 - групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. По окончании встречи наставники и наставляемые изъясняют

желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается;

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор проводит личные встречи и составляет пары.

5. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставник и ученик-наставляемый **представляют свои выводы**, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

6. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества, информация о них размещается на доске почета.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

Форма «Учитель – учитель». Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является **регулярным**. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная **оценка промежуточных итогов**. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, **проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога**.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

Раздел III.

Ожидаемые результаты наставничества

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося образовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.