

Российская Федерация Амурская область
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
С.ВОЗЖАЕВКИ

ПРИКАЗ

01.06.2020

№ 28 – р

с.Возжаевка

об организации и внедрении модели
наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения 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», в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Молодые профессионалы»

На основании приказа Министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020 № 518 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации»

приказываю:

1. Установить срок внедрения целевой модели наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки с 01.06.2020 по 01.09.2024.
2. Ответственным за обеспечением контроля по внедрению и реализации целевой модели наставничества, за материально-техническое обеспечение программы наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки назначить:
Омельченко Н.А., заместителя директора по УВР МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки, обеспечивающего сбор, свод и хранение сведений мониторинга реализации модели наставничества
3. Установить сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки с 01.06.2020 по 01.09.2024.
5. Утвердить положение о программе наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки .
6. Утвердить дорожную карту внедрения наставничества в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки и согласовать с МКУ Отдел образования Белогорского района.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОАУ ДО
ЦДО с. Возжаевки:



О.А. Малитцкая



**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

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, Центра в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и в КДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

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

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием) | последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительной беседой | | наставника и наставляемого посредством анкетирования. |
|--|---|---|--|---|

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 коммуникационных 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 изъявляют 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

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:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых 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 и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

| 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. |

Форма «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Центра, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

| Наставник | Наставляемый | |
|--|--|---|
| | Активный | Пассивный |
| Кто может быть. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник | Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью | Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой |

| | | |
|---|---|--|
| <p>способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p> | <p>мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни учреждения, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> | <p>для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни учреждения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> |
|---|---|--|

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

| Формы взаимодействия | Цель |
|--|--|
| «Учитель– неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. |
| «Учитель– пассивный ученик» | Психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. |
| «Учитель– одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. |
| «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. |

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.

СОГЛАСОВАНО


С.В. Богородов
начальник МКУ Отдел образования
Белогорского района



**Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества в
МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки**

| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|---|----------------------------|------------------------------|
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | до 01.10.2020 | Н.А. Омельченко |
| Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества | до 01.12.2020 | педагоги |
| Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | до 31.12.2020 | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. | до 31.12.2020 | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | до 31.12.2020 | педагоги |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | в течении 2021 г. | педагоги |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | в течении 2021 г. | Н.А. Омельченко |
| Формирование базы наставников | в течении 2021 г. | Н.А. Омельченко |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | в течении 2022 г. | Н.А. Омельченко |
| Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | 1 квартал 2021 г. | Н.А. Омельченко |
| Поиск экспертов и материалов для проведение обучения наставников | в течении всего периода | Н.А. Омельченко |
| Обучение наставников | в течении всего периода | Н.А. Омельченко |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | 1 квартал 2021 г. | Н.А. Омельченко |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | 1 квартал 2021 г. | Н.А. Омельченко |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары Информирование участников о сложившихся парах/группах. | в течении всего периода | Н.А. Омельченко |
| Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | в течении всего периода | О.А. Малитцкая |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |

| | | |
|---|-------------------------|---------------------------|
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | по отдельному плану | педагоги |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | в течении всего периода | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | по отдельному плану | Н.А. Омельченко, педагоги |