

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»

РАССМОТРЕНО
педагогическим советом
МБОУ ДО «ДЮЦ»
протокол № 3 от 30.03.2021г.

Утверждаю:
Приказ МБОУ ДО «ДЮЦ»
от 13.01.2023г.№6-р
директор О.М. Зрячева



Программа реализации целевой модели наставничества в
МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»

п. Сосновское
2022

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ ДО «ДЮЦ», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью реализации Целевой модели наставничества в МБОУ ДО «ДЮЦ» является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Создание целевой модели наставничества МБОУ ДО «Детско-юношеский центр» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывая потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативно правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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 №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. №2403-р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. № 996-р).

- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

- Федеральный закон от 19 мая 1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

- Распоряжение министерства просвещения 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».

Нормативно правовые акты регионального уровня.

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 04.02.2021 № 316-01-63-190/21 "Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021 году"

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 18.11.2020 № 316-01-63-1897/20 "О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01- 63-915/20 о

внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 11.06.2020 № 316-01-63-997/20 "Об утверждении списков общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, государственных профессиональных образовательных организаций, являющихся участниками внедрения целевой модели наставничества"

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования" Муниципальный уровень.

- Приказ Управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области №191-р от 2.06.20 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся Сосновского района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам".

Нормативно-правовые акты МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»

- Устав учреждения;
- Программа развития МБОУ ДО «ДЮОЦ»;
- Положение о педагогическом совете;
- Приказ МБОУ ДО «Детско-юношеский центр» №19-р от 16 марта 2022 года «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества»
- План мероприятий (дорожная карта) реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся МБОУ ДО «ДЮОЦ» в 2022 году.

- Положение о реализации программы (системы) наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр».

Задачи целевой модели наставничества МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»

- Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрение целевой модели.
- Разработка и реализация индивидуальных планов наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в учреждении.
- Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в форме непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

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

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

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

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия

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

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

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

13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе:

психологические, организационные и социальные.

17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Структура управления реализации целевой модели наставничества.

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования и молодежной политики Нижегородской области	<ol style="list-style-type: none">1. Осуществление государственного2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Управление образования Сосновского муниципального района	<ol style="list-style-type: none">1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;2. Обеспечивает развитие инфраструктуры, потенциально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ ДО «ДЮЦ», осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета
Муниципальный опорный центр дополнительного образования детей Сосновского муниципального района	<ol style="list-style-type: none">1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для учащихся, педагогов и молодых специалистов Сосновского муниципального района.
МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО

	<p>«ДЮЦ»</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ ДО «ДЮЦ». 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ ДО «ДЮЦ». 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ ДО «ДЮЦ». 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МБОУ ДО «ДЮЦ»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программ моделей форм наставничества. 2. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация Формы наставничества «Ученик –ученик». 2. Реализация Формы наставничества «Учитель –учитель».

Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, 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.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором учреждения, куратором, педагогами и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагога и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные результаты;
 - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющие проблемы с поведением;
 - не принимающие участие в жизни учреждения, отстраненных от коллектива.

➤ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Этапы реализации целевой модели наставничества

МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none">1. Создание благоприятных условий для запуска программы.2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

	<p>4. Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем, обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией; <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения; • сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможны пересечения с выпускниками); 	<p>.Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем</p>

	<ul style="list-style-type: none"> успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполнение анкеты всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p> <p>3. Программа обучения.</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> встреча-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы учреждения.</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников</p>

Формы наставничества МБОУ ДО «Детско-юношеский центр»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО «ДЮЦ» в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик-ученик», «Педагог - педагог».

Форма наставничества «Ученик-ученик». Цель: разносторонняя поддержка обучающегося 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 результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Оказание 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. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся. Характеристика участников формы наставничества «Ученик-ученик».

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
<p>Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель школьных муниципальных и региональных олимпиад. • Лидер группы, принимающий активное участие в жизни учреждения. • Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. 	<p>Социально и ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни учреждения, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Форма наставничества «Учитель – учитель».

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 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 собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефныхнаставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей,исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества
«Учитель-учитель»**

Наставник		Наставляемый	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 		Молодой специалист	Педагог
		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания		

педагогических и коммуникативных проблем , контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	отдельных дисциплин.	
---	----------------------	--