

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧОЙСКИЙ РАЙОН»
Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
«Чойский центр дополнительного образования»

Рассмотрено на
педагогическом совете
Протокол № 3 от 09.11.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МУ ДО «Чойский ЦДО»
Л.А.Рябищенко
Приказ № 63 от 09.11.2020 г.



**Программа целевой модели наставничества
МУ ДО «Чойский ЦДО»
на 2020-2021 учебный год**

Составитель: Токарева Н.О.
– методист по УВР

с.Чоя
2020 год.

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации	4
1.3. Цель и задачи программы наставничества	4
1.4. Срок реализации программы	5
1.5. Применяемые формы наставничества и технологии.....	5
2. Содержание программы	7
2.1. Основные участники программы и их функции.....	7
2.2. Механизм управления программой.....	8
2.4. Способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые технологии	10
3. Оценка результатов программы и её эффективности	11
3.1. Организация контроля и оценки.....	11
3.2. Показатели результативности программы наставничества	11
4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2020-2021 учебный год	13
4.1. Мероприятия программы наставничества на учебный год.....	13
<i>Приложение 1</i>	14
Анкета наставляемого.....	14

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МУ ДО «Чойский ЦДО», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «ученик – ученик»

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Наставничество является многоцелевой модификацией становления взаимоотношений в МУ ДО «Чойский ЦДО» посредством активного развития потенциала педагогического коллектива и обучающихся. В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник — это ученик, имеющий достаточный, которым готов поделиться:

активный ученик:

- помогает достичь лучших образовательных результатов;
- окажет поддержку по адаптации в коллективе;
- поделится творческими и лидерскими навыками.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик», обладающий лидерскими, образовательными и организаторскими потребностями, качествами, нетривиальностью мышления.

Внедрение программы наставничества в МУ ДО «Чойский ЦДО» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, с отстающими и одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества разработана на основании следующих нормативно-правовых документах:

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный проект «Успех каждого ребёнка» (протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 № 3);
- Устава, лицензии на образовательную деятельность, локальных нормативных актов Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Чойский центр дополнительного образования»;
- Положение о наставничестве МУ ДО «Чойский ЦДО».

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель: содействовать максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого.

Задачи:

- улучшение показателей в образовательной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной сфере, а также при выполнении должностных обязанностей;

– ускорение процесса становления и развития наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать образовательный уровень;

– создание условий для эффективного обмена личностным и жизненным опытом для участвующих в наставнической деятельности.

1.4. Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества в МУ ДО «Чойский ЦДО» – 6 месяцев.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

В ходе реализации программы наставничества используется *форма* «ученик – ученик». Наставничество при данной форме может быть как индивидуальным (направленным на одного обучающегося), так и групповым (направленным на группу обучающихся, не более 3-х человек).

Форма наставничества «ученик – ученик», это разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского 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 образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии, каждая из них имеет свои особенности, цели, задачи адресатов. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать подходящую для наставляемых технологию.

2. Содержание программы

2.1. Основные участники программы и их функции

Функции куратора:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ЦДТ, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа обучающихся:

- мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

2.2. Механизм управления программой

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим циклом управления: *планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.*

Ролевые модели:

- *«успевающий – неуспевающий»* – классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- *«лидер – пассивный»* – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- *«равный – равному»* – обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Особые условия:

Обязательность – проведение работы с каждым учеником, приступившим к занятиям по программе наставничества.

Индивидуальность – выбор форм и видов работы, которые определяются обязанностями наставляемого.

Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития наставляемого продолжается на протяжении 1 учебного года.

Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития наставляемого и соответствия форм работы уровню его потенциала.

2.3. Механизм отбора участников программы и формирование наставнических пар

Основное взаимодействие между участниками: *«ученик – ученик»*, классический вариант поддержки для приобретения неуспевающему,

пассивному или равному ученику необходимых навыков (образовательных, коммуникационных, творческих, лидерских) и закрепления в МУ ДО «Чойский ЦДО».

На данном этапе программы необходимо сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям:

- необходимые качества для наставляемого или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

Наставник должен обладать следующими качествами: активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый может обладать различными качествами, например:

Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в

профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2.4. Способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые технологии

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме дополнительного образования. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2020 – 2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы *технологий*:

фасилитация – командное наставничество;

модерация – командное наставничество;

супервизии – индивидуальное, личное наставничество;

коучинг – командное и индивидуальное наставничество;

тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, также ученикам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

3. Оценка результатов программы и её эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

Периодичность оценки будет происходить 1 раз в месяц. Результатом правильной организации работы наставников будет – высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. Основным итоговым собранием, в качестве итогового контроля, станет рассмотрение результатов на педагогическом совете, посвящённом теме наставничества.

3.2. Показатели результативности программы наставничества

Главными показателями качества реализации программы наставничества в МУ ДО «Чойский ЦДО станет:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

По форме наставничества «ученик – ученик» – успешно прошедших итоговое тестирование в МУ ДО «Чойский ЦДО» число обучающихся должно составлять 10% от общего числа обучающихся Центра.

4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2020-2021 учебный год

4.1. Мероприятия программы наставничества на учебный год

№	Необходимые мероприятия	Кто реализует
<i>Планирование</i>		
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества, формирование необходимого пакета нормативных документов для запуска программы. Проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.	Куратор программы Команда программы
<i>Организация</i>		
2.	Провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Создать группу оценщиков. Организовать обучение наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия). Организация работы наставнических пар или групп. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор программы Команда программы Педагоги ДО
<i>Мотивация</i>		
3.	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор программы Педагоги ДО
<i>Координация</i>		
4.	Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организация обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведение промежуточного контроля за процессом реализации программы. Анкетирование	Куратор программы Команда программы
<i>Анализ и контроль</i>		
5.	Установка обратной связи от наставников, наставляемых и куратора программы. Подведение итогов мониторинга, влияние программы на наставляемых; сравнение с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Проведение анализа – плюсов и минусов. Организация поощрения наставников. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.	Куратор программы Команда программы Педагоги ДО

Приложение 1

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий. На вопросы, где требуется ответ да или нет, выбрать один, подходящий вариант ответа.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
3. Насколько комфортным было общение с наставником? [от 1-10]
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? [от 1-10]
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? [от 1-10]
6. Ощущение поддержки наставника [от 1-10]
7. Помощь наставника [от 1-10]
8. Насколько был понятен план работы с наставником? [от 1-10]
9. Ощущение безопасности при общении с наставником [от 1-10]
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? [от 1-10]
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? [от 1-10]
12. Насколько Вы довольны результатом? [от 1-10]
13. Что Вы ожидали от программы? [от 1-10]
14. Насколько оправдались Ваши ожидания? [от 1-10]
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? [от 1-10]
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? [от 1-10]
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]