

ИТОГИ
реализации ЦМН
в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза»
(2023 год)

Проект «Внедрение целевой модели наставничества» разработан в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование".

Цель проекта:

Целью наставничества в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» 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 Центра.

В ходе реализации проекта предполагалось:

- изучение эффективного использования форм наставничества как образовательной технологии;
- развитие групп наставников среди учащихся;
- распространение лучших наставнических практик;
- помощь в адаптации и закреплении молодых специалистов на рабочих местах.

В ходе реализации мероприятий программы Наставничества **поставлены следующие актуальные задачи:**

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- 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.

Реализация Целевой модели наставничества **НАПРАВЛЕНА на решение следующих проблем обучающегося:**

- низкая мотивация к саморазвитию;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

Участники наставничества

Наставляемый - обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет.

Наставник – учащиеся в возрасте 15-19 лет, имеющие успешный опыт в достижении личностного результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками.

Наставники детей:

- способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей;
- побуждают к поиску уникальных решений;
- вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

Механизмы и инструменты наставничества

Механизмами и инструментами наставничества в паре «наставник – наставляемый» являются:

- обучение и воспитание детей в процессе образовательной деятельности;
- разработка индивидуального плана поддержки и сопровождения наставляемого с включением в него мероприятий, популяризирующих творческие достижения детей;
- помощь в раскрытии личностных компетенций

Реализация целевой модели наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» в целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества:

«Учащийся-учащийся»

«Педагог-педагог»

Основные формы работы

Основными формами работы являются:

1. Индивидуальные: консультирование, планирование, наблюдение и совместный анализ мероприятий, совместное проектирование, совместная разработка методических материалов и изучение нормативных документов, неформальные встречи, рефлексия деятельности.
2. К групповым формам работы отнесены: подготовка и реализация группового проекта, проведение семинаров, групповые консультации, проведение профориентационной работы с наставляемыми, встречи в рамках Школы молодого педагога.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

По вовлечению в различные формы сопровождения и наставничества в течение 2023 г. достигнуты следующие промежуточные результаты:

Сформирована нормативно-правовая база наставничества:

1. Утверждена Дорожная карта реализации целевой модели наставничества (ЦМН) в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» на 2023 год. Приказ от 10.03.2023 года № 60 – ПД;
2. Реализуются следующие формы наставничества в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза»: «Учитель –учитель»; «Ученик-ученик».
3. Создан банк данных педагогов, наставников из числа педагогических работников учреждения.
4. Реализуются мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные Дорожной картой.
5. Проводится мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей.
6. Сформирована рабочая группа проекта, включающая группу наставников детей.

Показатели оценки эффективности наставничества

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:

- количество наставников-педагогов;
- количество наставляемых детей;
- динамика участия одарённых детей в конкурсных мероприятиях;
- динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях;
- повышение качества проведения занятий.

Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных группах;
- улучшение конкурсных результатов, количество участников тематических олимпиад и мероприятий, количество выпускников.
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

РИСКИ И ЗАТРУДНЕНИЯ:

- короткие сроки подготовки наставников, сложности при самостоятельном планировании и оценке ими своей деятельности;
- возможный сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий программы наставничества из-за пандемии;
- формальное отношение наставника, отсутствие материальных стимулов и др.