

**Управление образования администрации
Нюксенского муниципального района**

ПРОТОКОЛ № 1

**семинара координаторов внедрения целевой модели наставничества в образовательных
организациях Нюксенского муниципального района**

с. Нюксеница, МБУДО «Нюксенский рДТ»

от 11.11.2020 г.

Председатель: Л.В. Филиппова, заместитель директора МБУДО «Нюксенский рДТ»

Секретарь: С.В. Парыгина, ветеран педагогического труда

Присутствовали: представители 7 образовательных организаций, ответственные за внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях района (в т.ч., М.А. Полуянова, директор БОУ «Нюксенская НОШ»; Е.Н. Малафеевская, заместитель директора БОУ «Нюксенская СОШ»; О. И. Петрова, заместитель директора БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ»; Л.А. Зуевская, заместитель директора БОУ НМР ВО «Лесютинская ООШ»; О.Н. Нечаева, заместитель директора БОУ НМР ВО «Левашская ООШ»; М.В. Никитинская М.В., заместитель директора БОУ НМР ВО «Игмасская ООШ»).

Повестка дня:

1. Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Нюксенского муниципального района в 2020/2021 гг.
2. Опыт организации деятельности по наставничеству и внедрению целевой модели наставничества в БОУ «Нюксенская СОШ».
3. Опыт организации деятельности по наставничеству и внедрению целевой модели наставничества в БОУ «Городищенская СОШ».
4. Опыт организации деятельности по наставничеству и внедрению целевой модели наставничества в МОЦ ДОД, МБУДО «Нюксенский рДТ».
5. Организация работы с молодыми специалистами, нормативные (локальные) акты БОУ НМР ВО «Лесютинская ООШ».
6. Материалы курсовой подготовки и обучения по вопросу наставничества в практику работы образовательных организаций.

С информацией по первому вопросу слушали:

Парыгину С.В. с разъяснениями по внесению изменений (новых положений) в План мероприятий («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Нюксенского муниципального района в 2020-2021 годах (документ утвержден приказом управления образования от 11.09.2020 № 01-03/195 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Нюксенского муниципального района в 2020-2021 учебном году», в новой редакции документ утвержден приказом от 03.11.09.2020 № 01-03/247). Выступающий предложил дополнить Дорожную карту районными мероприятиями с категорией «наставники», «наставляемые», инициаторами и организаторами которых будут выступать образовательные организации (далее – ОО), исходя из практики организации деятельности на институциональном уровне и методическими ресурсами, накопленными в ходе курсовой подготовки по теме «Наставническая методика» (приложение 1, План мероприятий («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Нюксенского муниципального района в 2020-2021 годы).

Также участникам семинара при составлении положения о программе наставничества выступающий рекомендовал использовать материал образовательного интенсива АОУ ВО ДПО «ВИРО» по теме: «Конструктор по разработке программ наставничества в образовательной организации» (алгоритм работы в записи вебинара по ссылке <https://youtu.be/qAuuud-pp80>, презентация «Конструктор по разработке программ наставничества в образовательной организации» в приложении 2).

Решили:

1. Информацию принять к сведению.

2. Провести работу в ОО согласно утвержденному Плану мероприятий («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Нюксенского муниципального района в 2020-2021 гг.
3. При разработке положения о программе наставничества ответственным в ОО за внедрение модели наставничества использовать предлагаемый «Конструктор по разработке программ наставничества в образовательной организации».

С информацией по второму вопросу слушали:

Малафеевскую Е.Н., заместителя директора БОУ «Нюксенская СОШ».

Выступающий отметил, что в БОУ «Нюксенская СОШ» опыт наставничества имеется и развивается поэтапно. Наставничество сейчас – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Это – практика сопровождения, которая предполагает длительное взаимодействие с человеком, в отличие от разовых консультаций или презентаций, мастер-классов, также демонстрирующих собственное мастерство и опыт, практика передачи опыта через освоение в действии (тот, кто осваивает новый способ, технологию, профессию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия); практика, которая предполагает не только демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса (наставник со своим подопечным обсуждают риски и ограничения в реализации того или иного действия, анализируют различные способы его осуществления); практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу (в процессе наставничества всегда должна быть задана возможность выбора самого наставника).

Что сделано на сегодняшний момент в БОУ «Нюксенская СОШ»?

1. Приняты документы: положение о наставничестве; положение о программе наставничества; «Дорожная» карта (план).
2. Издан приказ, закрепляющий ответственного за данное направление работы.
3. Выбраны модели для внедрения: «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик».

Модели обсуждались на методическом совете школы, на Совете Учреждения.

Есть примеры в школе (учителя: Чежина Н.В., Селивановский С.С.), когда учитель работает с учениками, как наставник (Учитель - ученик). Будем обсуждать, разрабатывать программы наставничества.

Как организуется система наставничества для педагогов БОУ «Нюксенская СОШ»? Школа наставничества существует более 10 лет. Работает данная школа по плану на год. Выявляются в начале года проблемы через анкетирование. Затем назначают молодому специалисту, вновь принятому учителю, и любому педагогу или сотруднику наставника, чтобы помочь овладеть новыми компетенциями. Наставник способствует профессиональному развитию, проясняет его цели, служит примером и дает взгляд со стороны на деятельность педагога. С положительной стороны можно отметить, что система наставничества в школе помогает формировать практические навыки работы в условиях именно этой образовательной организации (ОО); познакомиться с корпоративной культурой ОО и принять ее; ликвидировать «пропасти» между теоретическими знаниями молодых специалистов, которые они получают в вузе, и реальной практикой образовательных отношений; повысить мотивацию к работе; сократить время и затраты на обучение молодых специалистов.

Что характеризует педагога-наставника? Это – способность к отбору информации, социальный интеллект, способность мыслить проектно, межкультурная компетентность и т.д. Чтобы быть наставником, сотрудник должен обладать рядом профессиональных и личных качеств: Профессиональная компетентность, исполнительская дисциплина, авторитет в коллективе, коммуникативные способности, организованность, эмоциональная уравновешенность и др.

Отрицательные моменты, влияющие на эффективный результат внедрения модели наставничества: загруженность бумажной работой (составление планов, ведение журналов, отчетов), несогласие работодателей и выбранных кураторов из числа социальных партнеров (сторонних и шествующих организаций) на участие именно при выполнении всей отчетности и представления документации по внедрению модели наставничества, организация обучения стимулирование их работы.

Решили:

1. Информацию принять к сведению.

Сущность деятельности наставника в дополнительном образовании включает не только педагогическую поддержку, но и создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Поэтому частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества, которые могут быть выделены по типам детей, обладающих различными типами дефицитов самореализации.

Выступающий предложил: разработать в системе дополнительного образования модели наставничества по типам детей, обладающих различными типами дефицитов самореализации: Наставник – Одарённый, Наставник – Ребёнок-волонтёр, Наставник – Проектная команда, Наставник – Реальный сектор экономики, Наставник – Ребёнок - инвалид.

Решили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Предложить администрации МБУДО «Нюксенский рДТ» доработать Дорожную карту внедрения наставничества в ОО по моделям «Учитель-учитель», «Учитель-ученик» («Наставник – Одарённый ребенок», «Наставник – Ребёнок-волонтёр», «Наставник – Проектная команда», «Наставник – Реальный сектор экономики», «Наставник – Ребёнок-инвалид»).
3. При проектировании и применении технологии организации программ наставничества изучить и использовать положительный опыт проектных команд по наставничеству других муниципалитетов, регионов;
4. Провести на базе МБУДО «Нюксенский рДТ» районные методические мероприятия 2020-2021 гг. (практикум, круглый стол, образовательный интенсив, День наставничества в ОО) по обмену опытом практической наставнической деятельности по моделям: «Наставник – Одарённый ребенок», «Наставник – Ребёнок-волонтёр», «Наставник – Проектная команда», «Наставник – Реальный сектор экономики», «Наставник – Ребёнок-инвалид».

С информацией по пятому вопросу слушали:

Зуевскую Л.А., заместителя директора БОУ НМР ВО «Лесютинская ООШ».

Докладчик сообщил, что в БОУ НМР ВО «Лесютинская ООШ» в течение последних двух лет частично реализуется следующая модель наставничества «учитель-учитель». Разработаны проекты положений: проект положения о школе наставничества «Траектория», проект положения о наставничестве (цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях ОО; основная идея: используя возможности организации методической работы в «Школе наставничества» создать условия для развития профессиональных качеств педагогов, для формирования у педагогов готовности к самообразованию и самосовершенствованию). Составлен план работы на 2020-2021 учебный год. Исходя из материалов семинара, из работы коллег, работа будет продолжаться по направлению «наставничество», начиная с нормативно-правовой базы и созданием программы выбранной модели. Установим за каждым молодым педагогом наставника: Пудова М.П. — Буракова С.А., Попова Т.М. — Зуевская Л.А., продолжим коллективную работу в подготовке участников к различным уровням конкурсов.

Решили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Для проведения целенаправленной работы по направлению «наставничество»:
 - организовать в БОУ НМР ВО «Лесютинская ООШ» внутрикорпоративное повышение квалификации по наставнической методике;
 - подготовить в 2020 г. нормативно-правовую базу для организации внедрения ЦМН в ОО в 2021 году по выбранным моделям наставничества.

С информацией по шестому вопросу слушали:

Нечаеву О.Н., заместитель директора БОУ БОУ Ню Мр ВО «Левашская ООШ», (содокладчик Никитинская М.В., заместитель директора БОУ Нмр ВО «Игмасская ООШ»).

Нечаева О.Н. познакомила участников с материалами курсовой подготовки, организованной с помощью Национального ресурсного центра наставничества «Ментори». Был озвучен положительный опыт разных регионов России. Опыт наставничества существует в Вологодской области, например, школа № 16 г. Череповец. Наставническая программа по вопросам профориентации школьников, например, «Профессиональная ориентация и предпрофессиональная подготовка несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета «Не оступись!»» В нашей школе «Наставничество» так же актуально. Рассмотрим пока модели «Учитель-учитель»,

2. Одобрить опыт наставничества по организованной модели наставничества «учитель – учитель».

3. Рассмотреть опыт БОУ «Нюксенская СОШ» по направлению организации деятельности по моделям наставничества «работодатель – ученик», «учитель – одаренный ученик». В рамках районных методических мероприятий 2020-2021 гг. (практикум, круглый стол, образовательный интенсив, День наставничества в ОО).

С информацией по третьему вопросу слушали:

Петрову О.И., заместителя директора БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ».

В БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ» на основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» (не менее 70% обучающихся вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества). Целью внедрения целевой модели наставничества 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, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ». Приказом директора координатором данного направления работы назначен заместитель директора по УВР. В образовательной организации, на основании Методических рекомендаций по разработке и внедрению программ наставничества в образовательной организации (АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования»), разработаны следующие нормативные документы, утвержденные приказом директора: План мероприятий («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ» на 2020-2021гг; Положение о наставничестве в БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ» на 2020-2021 гг.; Программа целевой модели наставничества в БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ» на 2020-2024 гг. На данный момент школа находится на этапе подготовки условий для запуска программы наставничества, формировании базы наставников и их обучение, формирование базы наставляемых. На 1 сентября 2020 года, обучающиеся вовлечены в разные формы сопровождения (каждый обучающийся учитывается 1 раз) – 74 обучающихся: РДШ – 13; Юнармия – 20; ЮИДД – 14; Волонтеры – 7; Школьное лесничество «Ель» - 15, обучающиеся состоящие на разный вид учета – 7; обучающиеся с ОВЗ, вовлеченные в социально-педагогическое сопровождение – 22; обучающиеся с затруднениями в обучении, вовлеченных в индивидуальное и групповое сопровождение – 14. БОУ НМР ВО «Городищенская СОШ» продолжит работу в данном направлении, до 25 ноября приведет «Дорожную карту» в соответствии с районной, разработает отдельные программы по моделям наставничества («Учитель-Учитель»; «Ученик-Ученик», «Учитель – Ученик»), назначит кураторов для каждой программы, проведет обучение кураторов, осуществит отбор и обучение наставников, сформирует базу наставников и наставляемых.

Решили:

1. Информацию принять к сведению.

2. Одобрить опыт наставничества по организованной модели наставничества «учитель – учитель».

3. Рассмотреть опыт БОУ «Нюксенская СОШ» по направлению организации деятельности по моделям наставничества «работодатель – ученик», «учитель – одаренный ученик» в рамках районных методических мероприятий 2020-2021 гг. (практикум, круглый стол, образовательный интенсив, День наставничества в ОО).

С информацией по четвертому вопросу слушали:

Филиппову Л.В., заместителя директора МБУДО «Нюксенский рДТ».

Любовь Витальевна рассказала, что в ДТ в данный момент работает только модель «Учитель-учитель». Эта модель работает уже много лет. Модель «Учитель - ученик» реализуется на практике, но документы в стадии разработки.

«Учитель - ученик». Для «трудных» подростков хотелось бы найти партнеров не из учителей, а взрослых с активной жизненной позицией.

Решили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Организовать проведение районных тематических семинаров в рамках деятельности органов примирения, медиации по тематике: «Наставничество для детей в трудной жизненной ситуации: актуальность, эффект, решения», «Проект организации индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, находящимися в социально-опасном положении «Твой выбор»» (вопросы для обсуждения: вовлечение несовершеннолетних, оказавшихся в социально опасном положении в различные формы досуга и занятости; улучшение успеваемости в образовательном учреждении; снижение либо отсутствие пропусков занятий по неуважительной причине; отсутствие конфликтных ситуаций между несовершеннолетними и педагогами, сверстниками).

Председатель
Секретарь



Л.В. Филиппова
С.В. Парыгина

Приложение 1, 2 отдельными документами