УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ СПОРТУ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ «ЮНОСТЬ»

РАССМОТРЕНО на заседании методического объединения Протокол №_ от «____» _____2021г.	ПРИНЯТО Педагогическим советом МОУ ДО «ЦВР» Юность» Протокол №__ от «__»_____2021г	УТВЕРЖДАЮ Директор МОУ ДО «ЦВР» «Юность» _____А.Л.Магзюмова Приказ№ 85/1 от «08» 10 2021г

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

(ученик-ученик)

на 2021/2022 учебный год

Автор – составитель:

Гунькина Нина Алексеевна
методист

Структура программы

I. Комплекс основных характеристик

1.1. Пояснительная записка …….3
1.2. Цель и задачи Программы ……4

II. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции ……4
2.2. Механизм управления программой …….5
2.3.Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников……..7

III. Оценка результатов программы и её эффективности.

3.1 Организация контроля и оценки…… 8
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества..8

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на год .

V. Заключение…….9

VI. Литература……10

1.1. Пояснительная записка

Рабочая программа наставничества (далее - Программа) разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование».

Постановление губернатора Хабаровского края от 05 февраля 2020 года N 5 Об утверждении Положения о наставничестве в органах исполнительной власти Хабаровского края, структурных подразделениях аппарата Губернатора и Правительства Хабаровского края (с изменениями на 29 мая 2020 года)

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Одна из форм наставничества «ученик – ученик». Форма предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения и первоначальных ключевых запросов трех актов системы: наставляемого, наставника и региона действия.

Для качественного представления особенностей формы наставничества необходимо конкретно рассмотреть путь проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

Актуальность

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Все формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Представленные выше форма наставничества может стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых:

-для качественной реализации кадровой политики;

-организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов);

-развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.

Организация работы в рамках всех форм наставничества не потребует большого вливания ресурсов и финансирования, так программа предполагает использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) регионов, за исключением привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Планируемые результаты реализации программы закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в России широкое педагогическо-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.

1.2. Цель и задачи программы

Цель: создание системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций учащихся.

Задачи:

-способствовать самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся;

-помощь в реализации лидерского потенциала;

-развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

-применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения;

-расширить возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем;

-создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на несколько лет. Это связано с тем, чтобы обучающиеся привыкли к своим наставникам, слышали их и выполняли необходимые требования.

Начало реализации программы наставничества 05.10.2021 года.

II. Содержание Программы

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни объединения, отстраненный от коллектива. Учащийся с особым образовательными потребностями – например, увлеченный определенным направлением ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Наставник

Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные

результаты, победитель разно уровневых олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни объединения (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

2.2. Механизм управления программой

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– **взаимодействие «лидер – тихоня/скромник»**, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– **взаимодействие «равный – равному»**, в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме дополнительного образования. Возможна интеграция в совместных конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/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, проектное волонтерство.

Форма наставничества «Ученик – ученик»

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 для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием	Возможные решения: 1) анкетирование с последующим совмещением; 2) личные и групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии; 3) назначение	Лидерский статус. Реализация лидерского потенциала. Благодарственные письма и грамоты для портфолио. Причастность к объединению	Представление конкретных результатов взаимодействия Защита проекта, анализ посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение **мотивационной встречи** с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор, директор, завуч – 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 с психологом.
3. **Обучение** наставников происходит в формате регулярных встреч (около 3-4) с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («равный – равному», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Также учащимся-наставникам могут быть представлены пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».
4. **Формирование пар/групп** наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:
-назначение сверху (куратор закрепляет за определенным наставляемым наставника), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов;
-групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). 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 составляет пары.
5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи
предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого**.
Среди обсуждаемых тем:
- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
-формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.
6. Куратор **контролирует ход работы** наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.
7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставляемый **представляют свои выводы**, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.
8. 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 сообщества, информация о них размещается на доске почета.

2.3.Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:

-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;
-подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
Среди оцениваемых результатов:
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:
-***социальные*** (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);
-функциональные (психомоторные и прикладные, профессиональные,навыки).

III. Оценка результатов программы и ее эффективности.

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего и итогового контроля

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам соответственно наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании Методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании Методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	**На дату начала действия программы**	**На дату подведения итогов реализации программы** (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.Наличие педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	Павлова Л.Я. Осинцева А.В. Руина А.Ю Кириллова Ю.С. Скибинский Л.В Плотникова О.В. Глебова Е.Г.	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.Количество педагогов прошедших обучение по наставничеству	4	
3.Количество наставников из числа педагогов	7	
4.Количество наставников – сотрудников – участников социальных проектов	5	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
5.Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	5	
6.Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2	
7.Количество педагогических работников,	3	

принявших участие в научно – практических мероприятиях в других организациях		
8.Количество проведённых образовательной организацией научно – практических мероприятий	4	

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на год

План реализации мероприятий программы наставничества на 2021/22учебный год

Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
Педагогический совет: -Представление педагогов, заполнение информационной карты. **Беседа:** -Традиции Центра. Ближайшие и перспективные планы Центра; -Инструктаж: Нормативно – правовая база Центра (программы, методические записи, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка Центра.	Август - сентябрь	Директор Центра, зам. Директора по УВР, руководители МО, наставники, обучающиеся
Методический совет: -Требования к оформлению документации; -Закрепление пар наставников с обучающимися; **Практические занятия:** -Планирование и организация работы по объединению (изучение основных тем программ, составление рабочих программ; -Изучение инструкций документаций; -Организация работы наставников среди обучающихся; -Выявление затруднений в работе на начало года;	Сентябрь - октябрь	Методист, руководитель МО, наставники, обучающиеся
Наставничество: -Требования к типу, виду и формы деятельности; -Работа с документацией, обучение составлению периодической отчётности; -Изучение положения о текущем и итоговом контроле; -Знакомство с методикой подготовкой обучающихся к конкурсам.	Ноябрь	Наставники, методист, обучающиеся
-Посещение наставников; -Раскрыть основные проблемы наставников (беседы); -подготовка документации к семинару. Семинар «Роль наставничества в образовательном учреждении»	Декабрь	Наставники, методист, обучающиеся
-Требования к проверке, учету и оценке обучающихся; -Обмен мнениями по текущим вопросам.	Январь	Наставники, методист, обучающиеся
-Аттестация и сертификация в дополнительном образовательном учреждении	Февраль	Наставники, методист, обучающиеся
- Анализ различных стилей педагогического общения	Март	Наставники,

		методист, обучающиеся
-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и выход из нее; -Анализ методической работы наставников; -Транслирование опыта (выступление на разных уровнях).	Апрель	Наставники, методист, обучающиеся
-Самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	Май	Наставники, методист, обучающиеся

V. Заключение.

Прогрессивный педагогический опыт показывает, что помощь опытных наставников делают процесс наставничества более успешным. В решении проблемы адаптации обучающихся существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс формирования у обучающегося, мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Практика показывает, что процесс наставничества между учеником – учеником, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности.

VI. Литература

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
4. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие. – Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016
6. Секрет Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению [Текст] // Совет директоров Сибири. - 2011. - № 12 (75). 18. Синягина Н.Ю., Вульфов Б.З., Селезнева Е.В. Интересы и потребности современных детей и подростков. - СПБ.: КАРО, 2007. – 138 с.
7. Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.
8. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.