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№ _____
от «__» ____ 2021г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(педагог – ученик)

на 2021/2022учебный год

Автор - составитель:

Гунькина Нина Алексеевна
методист

Комсомольск – на – Амуре 2021г

Структура программы

I. Комплекс основных характеристик

1.1. Пояснительная записка_____3
1.2. Цель и задачи Программы_____4
1.3. План работы наставника_____5
II. Основные участники программы и их функции
2.1. Механизм управления программой _____7
2.2. Формы наставничества_____8
2.3. Организационно – методическая деятельность_____9
2.4. Мониторинг и оценка качества_____9
2.5. Механизмы мотивации и поощрения наставников _____10

Список использованной литературы_____11

Комплекс основных характеристик

1.1. Пояснительная записка

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно – методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтёров – наставников.

Нормативно правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (LAVE), Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребёнка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990г. №1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088 (INI) от 1 декабря 2011г «О предотвращении преждевременного оставления школы»;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995г. №82 – ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019г. №2705-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение 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 взаимо обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества (педагог – ученик) – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В системе образования процесс наставничества выражается в передаче более опытным и квалифицированным педагогом своему подопечному (учащемуся) знаний и навыков, которые необходимы для эффективного обучения.

Каждый администратор, завучи и методисты осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в дополнительном образовании необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Актуальность Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передача опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнёрства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Создание программы наставничества МОУ ДО ЦВР «Юность» продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план Центра составляется на год, в котором назначаются наставники, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав специалистов.

Начало реализации программы наставничества 05.10.2021 года.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции.

Задачи:

1. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
2. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
3. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри центра.
4. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров у участников системы наставничества.
5. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
6. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

1.3. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.

Индивидуальные планы развития наставляемых разрабатываются наставниками и наставляемыми совместно**.** По итогам реализации плана наставник предоставляет куратору о выполнении пунктов плана, проводит анализ деятельности.

Форма типового индивидуального плана разрабатывается куратором учреждения в сроки, утвержденными или согласованными директором учреждения.

Индивидуальные планы являются приложениями к данной программе.

План работы наставника

№	**Мероприятия**	**Сроки выполнения**	**Форма работы**
1	Вводное ориентационное собеседование, установление доверительных отношений между наставляемыми и наставниками	сентябрь	консультация
2	Проведение анкетирования педагога, желающего принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	сентябрь	анкетирование
3	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов. Диагностика затруднений: анкетирование, беседа, тестирование	октябрь	беседа, диагностика
4	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания)	октябрь - ноябрь	консультация
5	Освоение современных образовательных технологий. Организация и разработка практических заданий	ноябрь - декабрь	индивидуальная работа
6	Подборка методических рекомендаций для работы	декабрь - январь	консультация
7	Важнейшие моменты организации работы объединения. Меры безопасности при организации занятий и мероприятий процесса образования.	февраль - март	беседа
8	Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование и др.)	март - апрель	методическая работа
9	Консультация, помощь при проведении самостоятельной работы педагогом. Самоанализ наставляемого педагога.	апрель	консультация

10	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации плана, программы и профессионального роста наставляемого обучающегося	апрель - май	мониторинг
11	Отчет о проделанной работе.	май	консультация
12	Подготовка характеристики с оценкой работы педагога за весь период наставничества	май	отчёт

1.4. Планируемые результаты

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.

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

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МОУ ДО ЦВР «Юность», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус центра.

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества (педагог – ученик):

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров у участников системы наставничества;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В МОУ ДО ЦВР «Юность» реализуются несколько форм наставничества (педагог - педагог, ученик – ученик, педагог – ученик) и используются 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.

2. Основные участники программы и их функции

Наставляемые: обучающиеся центра, взаимодействуют с педагогами, администрацией.

Наставники:

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации программы, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу обучающихся
- **Наставник по направлению** – опытный педагог по направлению образовательной деятельности, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

2.1. Механизм управления программой

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности обучающегося, разрабатывать совместно дорожную карту;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать виды деятельности;
- составлять план деятельности на определённый период, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в центре, привлекать к участию в общественной жизни центра, объединения, содействовать развитию общекультурного кругозора;
- подводить итоги результативной деятельности.

Требования к обучающемуся:

- выполнять план намеченных совместных работ с наставником;
- учиться у наставника, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе.
- Формировать портфолио.

Характеристика участников формы наставничества «педагог – обучающийся"

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. Активная жизненная позиция. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. Возможно родитель образовательного учреждения.	Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри учреждения и её сообщества.

2.2. Применяемые формы наставничества и технологии

Формы и методы работы педагога-наставника:

Консультирование (индивидуальное, групповое);

Популяризация и разъяснение результатов современных психолого педагогических исследований;

Консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования.

Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры — современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как наставником, так и наставляемым. В процессе микрообучения перед наставляемыми стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы «безопасные» условия для ее решения, что позволяет снизить риск «провала» в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение.

Кейс-метод (от англ. сазе — случай, ситуация, дело), методситуационного анализа)

- техника обучения, использующая описание реальных ситуаций:

- описание конкретной практической ситуации, методический прием обучения по принципу «от типичных ситуаций, примеров — к правилу, а не наоборот», предполагает

активный метод обучения, основанный на рассмотрении конкретных (реальных) ситуаций из практики наставляемого;
-набор специально разработанных учебно-методических материалов на различных носителях (печатных, аудио-, видео- и электронные материалы), выдаваемых педагогу для самостоятельной работы.
Методический коучинг- это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:
- повышать уверенность в себе у наставляемых;
- помогать в образовательной деятельности организовывать работу на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения наставляемых.

2.3. Организационно-методическая деятельность

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Цели мониторинга:

1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3) Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

− анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
− сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
− сравнение изучаемых личностных характеристик, (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.), участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Планируемые результаты

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.
Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
− оценка качества процесса реализации программы наставничества;
− оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

2.4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".
Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

− сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

− обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

− контроль хода программы наставничества;

− описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

− определение условий эффективной программы наставничества;

− контроль показателей социального и профессионального благополучия. Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, оснижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды в таблицу.

2.5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

− поддержку системы наставничества на уровне учреждения, общественном, муниципальном и государственном уровнях;

− создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

• Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на различном уровне;

• Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

• Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";

• Награждение грамотами "Лучший наставник";

• Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

• Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

Список использованной литературы

1.Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2012 №7.с 98-104.

2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред. А.Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2013.

3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала///Экономическаясоциология.2011.Т.12№2 с.80-98.

4. https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8_hz_O8l1dVYuLk9d/view

5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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").

6. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования.. Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3.