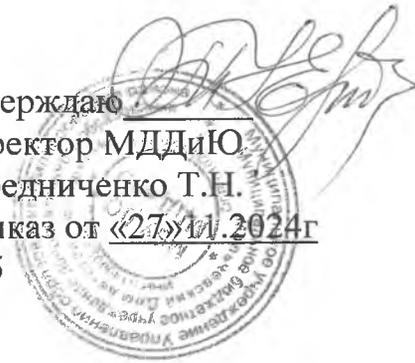


Согласованно на
Педсовете МДД и Ю
Протокол от «27»11.2024г
№ 2

Утверждаю
Директор МДДиЮ
Чередниченко Т.Н.
Приказ от «27»11.2024г
№ 65



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ст. Мальчевская

Учреждение, реализующее программу: МБУ ДО Мальчевский ДДиЮ Миллеровского района Ростовской области

Целевая аудитория (включая уровень образования): наставники, обучающиеся дополнительного образования (5-18 лет) и наставляемые педагоги.

Срок реализации программы: 1 год

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 2 форм наставничества: «Педагог - педагог», «Педагог - обучающийся».

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее - Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Мальчевским Домом детства и юношества (МБУ ДО МДДиЮ).

Программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. После принятия новой редакции Программы наставничества предыдущая редакция утрачивает силу.

Целью реализации Программы 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 в возрасте от пяти лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования в МБУ ДО МДДиЮ.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты для внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБУ ДО МДДиЮ;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, наставляемых педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в МБУ ДО МДДиЮ;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- 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;
- плавный «вход» педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе:

психологические, организационные и социальные;

- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины:

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 или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеразвивающим программам.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося организации дополнительного образования со стороны других обучающихся и/или педагогов дополнительного образования. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными

извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Сообщество организации дополнительного образования - сотрудники данной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Форма наставничества:

2.1. «Педагог - обучающийся»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся»

| Наставник | Наставляемый | |
|--|---|--|
| | <i>Пассивный</i> | <i>Активный</i> |
| <i>Кто может быть</i> | | |
| – Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. | Социально ценностно дезориентированный обучающийся более | Обучающийся с особыми образовательными потребностями, |
| – Активная жизненная позиция. | низкой по отношению к наставнику ступени, | нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации |
| – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись | демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты | |

| | | | |
|--|---|-------------|-----------------------|
| к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. | проблемы поведением, принимающим участие в жизни отстраненный коллектива. | с не ОУ, от | собственных проектов. |
|--|---|-------------|-----------------------|

Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|--|
| Представление программ наставничества в форме «Педагог – обучающийся» | Собеседование |
| Проводится отбор наставников из числа компетентностных педагогов | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, и т.д. желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставляемый получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность к детскому сообществу дополнительного образования. | Поощрение |

2.2. «Педагог - педагог»

Цель: оказание помощи наставляемому педагогу в профессиональном становлении и адаптации, привитие интереса к педагогической деятельности, закрепление в образовательной организации.

Задачи:

1. оказать методическую помощь наставляемому педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности;
2. создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого педагога;
3. развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.

Результат:

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- ✓ повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик наставляемого педагога и т.д.

**Характеристика участников формы наставничества
«Педагог - педагог»**

| Наставник | Наставляемый |
|--|--|
| <i>Кто может быть</i> | |
| <p>Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Активная жизненная позиция. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. | <p>Педагог, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков или вновь пришедший.</p> |

Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»

| Планируемые мероприятия | Форма работы | Срок исполнения |
|--|---------------|-----------------|
| <p>Ознакомление с деятельностью учреждения: традиции учреждения, Устав учреждения, план работы учреждения, программа развития учреждения</p> | Собеседование | |

| | | |
|---|---|---|
| Нормативно-правовая основа деятельности образовательной организации (государственные, региональные, муниципальные, нормативно-правовые документы, локальные правовые акты) | Инструктаж, ознакомление документами | с |
| Ведение документации (образовательная программа, составление календарно-тематического планирования, составление плана воспитательной работы с коллективом обучающихся, УМК, методическая литература, планирование учебного занятия) | Практическое занятие | |
| Посещение наставляемым педагогом занятий педагога - наставника. Самоанализ занятия наставником | Посещение занятий | |
| Выбор методической темы по самообразованию | Консультация | |
| Планирование воспитательных и культурно - досуговых мероприятий | Обучающее занятие | |
| Выявление профессиональных затруднений наставляемого педагога, оказание методической помощи | Диагностика, посещение занятий молодого педагога, собеседование | |
| Организация работы с родителями | Практическое занятие | |
| Организация работы с детским коллективом | Практическое занятие, консультация | |
| Требования к анализу учебного занятия и деятельности педагога на учебном занятии. Типы, виды, формы учебного занятия | Работа методическими разработками | с |
| Мониторинг образовательных результатов знаний обучающихся | Практическое занятие | |
| Конкурсы профессионального мастерства | Ознакомление положениями конкурсов | с |
| Посещение занятий, мероприятий, культурно-досуговых мероприятий, праздников у опытных педагогов учреждения | Посещение совместно молодым педагогом | с |

| | | |
|---|---|--------------------|
| Посещение занятий наставляемого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи | Посещение занятий педагогом-наставником | |
| Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала | Консультация | |
| Нестандартные и интерактивные формы и методы организации учебного занятия | Практическое занятие | |
| Степень удовлетворенности собственной педагогической деятельностью, комфортностью нахождения в коллективе | Анкетирование, собеседование | |
| Участие наставляемого педагога в работе педагогического совета, методического объединения образовательной организации | | По плану работы ОУ |
| Участие наставляемого педагога в городских семинарах, конференциях | | |
| Консультирование наставляемого педагога по текущим проблемным вопросам | | По согласованию |

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.

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:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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.

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 участников 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, о снижении 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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 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.