Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| печать прозрачнаяПринята на заседании  Педагогического совета  от 30.09.2023 г.  протокол № 1 |  | УТВЕРЖДАЮ  **подпись прозрачная**Директор МБУДО «Созвездие»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Г. Тибенко  приказ МБУДО «Созвездие»  от 01.09.2023 г. №65 |

**Программа наставничества**

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний,

включающая персонализированные программы наставничества различных форм и моделей

Разработана:

Кудасовой Екатериной Алексеевной,

старшим методистом,

руководителем МОЦ

МБУДО «Созвездие»

Спасск-Дальний

2022 год

**Пояснительная записка**

**Актуальность программы**

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель),  во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО».

Наставничество в системе образования не является чем-то новым, вместе с тем, сегодня этот институт получил мощный импульс к развитию благодаря национальному проекту «Образование», направленному на достижение двух ключевых задач современного образования:

– обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

– воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Создание условий для профессионального развития и самореализации управленческих и педагогических кадров дополнительного образования детей; совершенствование механизмов подготовки и непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров и привлечения их в систему дополнительного образования детей; содействие профессиональному развитию молодых специалистов; развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей – одни из задач Концепции развития дополнительного образования до 2030 года. (утв. Распоряжением правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р).

**Цель программы** - 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 обучающихся в возрасте от 10 лет и педагогических работников разных уровней образования.

Программа наставничества обеспечивает решение **следующих задач** (в том числе, прописанных в Концепции развития дополнительного образования до 2030 года) в зависимости от форм наставничества:

– раскрыть потенциал каждого наставляемого;

– повысить качество образовательных результатов у детей, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ;

– вовлечь обучающихся в мероприятия ранней профориентации, обеспечивающие ознакомление с современными профессиями и профессиями будущего, поддержку профессионального самоопределения;

– создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– сформировать жизненные ценностей и активную гражданскую позицию наставляемых в рамках реализации современных образовательных моделей, обеспечивающих применение обучающимися полученных знаний и навыков в практической деятельности (волонтерство, социальные проекты и др.);

– развить гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;

– повысить квалификацию, профессиональный потенциал и уровень компетенций педагогов;

- помочь педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

– решить эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагогов с большим стажем работы, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания;

– привлечь в систему дополнительного образования студентов Спасского педагогического колледжа (учителей начальных классов);

– повысить престиж и укрепить позитивный имидж МБУДО «Созвездие» и педагогов в социокультурном окружении, повысить престиж профессии педагога дополнительного образования.

**Срок реализации программы:** 2022-2023 учебный год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом её востребованности.

**Термины и определения**

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

**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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Функции и роли наставника в процессе реализации программы**

– адаптационная – приобщение к традициям, культуре, правилам общения и другим особенностям функционирования системы дополнительного образования;

– диагностическая – выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у наставляемых;

– интеграционная – включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионально-личностного развития;

– консультационно-дидактическая – оказание теоретической и практической помощи и поддержки, с использованием для этого адекватных психолого-педагогических форм, средств, методов и приемов;

– стимулирующая – мотивация наставляемого, использование технологии «Портфолио достижений»;

– аналитическая – анализ и оценка результатов наставничества, достигнутых успехов и нерешенных проблем;

– диссеминационная – изучение, анализ и распространение лучших практик наставничества;

– средообразующая – создание благоприятной развивающий среды для наставляемых, формирование позитивных социокультурных отношений.

**Проектная технология** лежит в основе реализации программы наставничества, так как наставляемые проектируют свои траектории профессионально-личностного развития, а также осваивают технологию реализации проектной деятельности (создание социально-значимых, волонтерских, творческих проектов).

**Формы наставничества:** «педагог-педагог», «педагог – ученик», «педагог-студент», «ученик – ученик», «студент – ученик».

Форма наставничества «педагог–ученик» предполагает взаимодействие педагогов дополнительного образования (педагог) и обучающихся (ученик) МБУДО «Созвездие» в рамках реализации современных образовательных моделей, обеспечивающих применение обучающимися полученных знаний и навыков в практической деятельности (волонтерство, социальные проекты и др.).

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы наставничества** | **Ролевые модели:** |
| «педагог-педагог» | −«опытный педагог – молодой педагог (недавно пришедший в систему дополнительного образования)» - классический вариант поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;  −«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу наладить дисциплину», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;  −«педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями, в том числе для участия в конкурсах |
| «педагог-ученик» | «Все педагогические работники МБУДО «Созвездие» - учащиеся с индивидуальными образовательными потребностями |
| «педагог-студент» | «Все педагогические работники МБУДО «Созвездие» - «студенты Спасского педагогического колледжа, обучающиеся по специальности «учитель начальных классов», ежегодно проходящие в МБУДО «Созвездие» производственную практику» |
| «ученик- ученик» | - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;  − «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;  − «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;  - «опытный – не опытный» - учащийся, занимающийся не первый год, обучает новичка. |
| «студент – ученик» | Студенты СПО профильных специальностей (в том числе, выпускники МБУДО «Созвездие») – учащиеся МБУДО «Созвездие» |

**Формы** организации процесса наставничества по количеству участников – индивидуально-групповые.

**Принципы наставничества:**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав наставляемого;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Формы и методы** организации работы: беседы, семинары, вебинары, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, тематические педсоветы, консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, совместная работа над проектом; методические объединения; совместный выбор и анализ литературы, цифровых профессиональных источников (в том числе, платформы «Россия – страна возможностей»); обучение инновационным технологиям, в том числе, цифровым; совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого, волонтерство, мастер-классы и выставки, подготовка к участию в конкурсах и т.д.

**Ожидаемые результаты:**

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
* качественный рост образовательных результатов и улучшение поведения в наставляемых группах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: проектов, методических разработок;
* присвоение (повышение) квалификационных категорий;
* участие в профессиональных конкурсах;
* высокий уровень включенности наставляемых во все волонтерские, социальные, культурные и образовательные процессы МБУДО «Созвездие»,
* рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, повышение результативности участия в соревнованиях и конкурсах.

**Оценка результативности реализации программы наставничества**

В процессе реализации программы наставничества предусмотрена возможность управления, контроля и коррекции деятельности наставляемых на всех этапах реализации.

Формы отслеживания и фиксации результатов наставнической деятельности:

* собеседование,
* анкетирование;
* творческая работа;
* презентация портфолио;
* презентация проекта;
* тестирование
* принадлежность к сообществу (членство в Ассоциации наставников Приморского края).

Лучшие практики наставничества проходят оценку на фестивалях наставнических практик, публикуются на сайте Приморского института развития образования <https://pkiro.ru/activities/proekty/regionalnyj-nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kraya/> и рекомендуются к распространению на муниципальном и региональном уровнях.

Доработка и внесение изменений в дорожную карту и персонализированную программу  наставничества — в случае отклонения фактических целевых показателей программы наставничества от планируемых.

По окончании реализации персонализированной программы наставничества по итогам анализа результатов происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией (положение).

**Персонализированная программа наставничества**

Вариативной частью Программы наставничества организации являются персонализированные программы наставничества. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная программа (до 1 года), реализуемая в конкретной форме и модели, разработанная конкретным наставником для наставляемого/группы, которая входит в Программу наставничества в образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества может иметь форму  проекта, в том числе и сетевого, включающего описание формы и модели наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений/проблем наставляемого/группы и достижение ожидаемых результатов.

По завершении реализации персонализированной программы, в случае соответствия фактических целевых показателей дорожной карты планируемым результатам персонализированной программы наставничества ее следует «упаковать» в наставническую практику, готовую для диссеминации.

**Структура персонализированной программы**

Наставник:

Наставляемый(-ые):

Цель:

Содержание (План/дорожная карта)

Сроки реализации

Ролевая модель («учитель-учитель» и т.п.)

Форма реализации (индивидуальная, групповая и т.п.)

Результат/ проектный продукт (в случае если программа имеет форму проекта)

Ресурс взаимодействия (в случае если программа имеет форму сетевого проекта)

**Кейс наставника** может содержать: фото-видеоматериалы, диагностика дефицитов; анкеты; опросники; методические рекомендации; пособия; памятки; описание техник, технологий, методик,  направленных  на решение приоритетных задач данной практики. Ссылки на публикации о практики в сети Интернет.

**Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества**

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества. Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

1. **Реакция** - реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
2. **Научение** - изменения в знаниях и их оценки;
3. **Поведение** - изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
4. **Результат** - общая оценка результатов для образовательной организации:

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

− качество наставничества;

− причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

− пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – собеседование и тестирование, которые позволяют выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

1. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

1. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. [4].

**Условия реализации программы**

**Материально-техническое обеспечение**

Для успешной реализации данной программы используются материально-технические условия:

* МБУДО «Созвездие»
* КГБОУ «Спасский политехнический колледж»
* МО ДОСААФ России

**Информационные условия**

Электронные образовательные ресурсы

Сайт Приморского института развития образования (Региональный наставнический центр Приморского края) <https://pkiro.ru/activities/proekty/regionalnyj-nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kraya/>

**Нормативно-правовое обеспечение**

— Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

— Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

— Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

— Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

— Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

— Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

— методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

— методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

- Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

- Приказ Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»

**Список литературы**

1. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке Положения о программе наставничества в образовательной организации, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2022
2. Баянова О.В., Огороднова О.В., Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. Тюмень: ТОГИРРО, 2021
3. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021
4. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021