

Комитет образования
Муниципального района «Тунгокоченский район»
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования детей
Дом детского творчества

Согласовано на заседании
Педагогического совета
Протокол № 66
От 28.04 2022 года



Модель наставничества
« УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»
« УЧИТЕЛЬ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»
(система менторства)
в МБУДО ДДТ

Срок реализации: 3 года

Автор-составитель: Коршикова И.В., директор
Ерофеева Е.В., зам.директора по УВР

Пгт Вершино- Дарасунский

2022год

Пояснительная записка

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Разработанная Модель наставничества в МБУДО Доме детского творчества (далее учреждение) будет реализоваться в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», и Национального проекта «Образование» и регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в сфере дополнительного образования детей и взрослых, воспитания Система наставничества может стать инструментом повышения качества дополнительного образования в учреждении .

Данная программа наставничества (менторства) – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель наставнической деятельности - способствовать максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности(форма «учитель-учитель).
воздействие на личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Акцент наставничества в дополнительном образовании делается на взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и несвязанное с официальными отношениями которое позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия, как на ребёнка, так и на педагога.

Задачи реализации модели наставничества:

- 1) улучшение показателей учреждения в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- 2) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала и поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- 3) создание среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- 4) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

5) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

б) подготовка кадрового резерва в рамках реализации системы менторства в образовательной организации.

Нормативно- правовая база реализации модели наставничества в учреждении:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р).

Основные понятия и термины

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник помогает ребёнку поставить личную цель, формируется готовность к саморазвитию.

Наставляемый – ребёнок, 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.

Наставническая деятельность – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Менторство (или менторинг) — вид наставничества, который подразумевает более глубокую работу с подопечными. Ментор, как правило опытный руководитель организации, не просто делится знаниями, а и оказывает моральную поддержку, помогает в решении сложных задач, и в общем положительно влияет на развитие младшего специалиста и тем самым готовит себе смену.

Ментор- сотрудники, которые занимают более высокую должность, часто менторами становятся менеджеры(в бизнесе) или руководители организаций.

Актуальность модели наставничества обосновывается тем, что универсальная модель построения отношений внутри учреждения является важной технологией интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути профессионального становления, повышения квалификации, социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения. Выделить особую роль наставника в процессе личностного или профессионального развития представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Технология наставничества также способствует решению проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Основные принципы реализации программы наставничества :

- принцип научности предполагает применение научно- обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

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

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма менторства «директор-зам. директора», «директор – педагог». Ментор ставит цели обучения и оговаривает их с сотрудником. Далее он работает по такой схеме:

- ментор расписывает процесс обучения по этапам. Большие цели разбиваются на несколько маленьких. Сотрудник задает вопросы и разъясняет, как он понял задачи.
- ментор показывает сотруднику на практике, как стоит выполнять задачу, комментирует свои действия, и повторяет их до тех пор, пока у сотрудника не останется каких-либо вопросов.
- сотрудник самостоятельно выполняет задачу. Ментор контролирует этот процесс и в случае ошибки корректирует действия подопечного. После выполнения задачи, ментор дает отзыв и объясняет по каким критериям сотрудник будет оценен.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов(таблица 1).

С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы(таблица 1).Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых

3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Ожидаемые результаты реализации программ наставничества

Повышение эффективности системы образования через:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных и др.;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- создание сообщества готового оказывать ей поддержку;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа педагогов, обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации.

Таблица 1

Целевая модель системы наставничества в образовательных организациях

<p>Нормативно-правовое обоснование</p> <p>Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p>
<p>Концептуальное обоснование</p> <p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.</p>
<p>Механизмы реализации программы наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовое оформление программы в организации; - планирование реализации программы и управление;

- организация системы наставничества с учетом выбранных форм;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Целевая модель этапов реализации программы наставничества в учреждении

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; ● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; ● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ● создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> ● информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сборзапросов наставляемых к программе; ● включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; ● мотивировать наставников.
Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● разработать критерии отбора наставников под эти запросы; ● организовать отбор и обучение наставников(например курс повышения квалификации «Наставничество в образовательной организации» на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»).
Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> ● разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; ● обеспечить психологическое сопровождение

	<p>наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.</p>
<p>Организация работы наставнических пар / групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников.
<p>Завершение наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● реализовать систему поощрений наставников; ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

Ожидаемые (планируемые) результаты реализации целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей учреждения в образовательной, культурной и других сферах;
- улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- подготовка кадрового резерва административного состава образовательной организации;
- формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.