

**Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования
«Дом творчества»**

РЕКОМЕНДОВАНО

Методическим советом

От «_02_»_09___2021 года

протокол №_26__

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

от «28 »_09__2021 года

протокол №__1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ДО «Дом творчества»

С.Х. Зашеловская

Приказ №_129 от «_02_»_09_2021

**Программа
наставничества в сфере дополнительного образования
«Содружество»**

(в рамках реализации муниципальной целевой
модели наставничества в Бодайбинском районе)

г. Бодайбо, 2021г

Содержание:

1. Паспорт программы.....	3
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МКУ ДО «Дом творчества».....	7
3. Мероприятия по реализации программы наставничества.....	10
4. Приложения	
--Направления и виды деятельности. Содержание деятельности.....	10
--Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества.....	12
5. Глоссарий.....	13

1.Паспорт программы

Наименование программы	Программа реализации муниципальной целевой модели наставничества в Бодайбинском районе «Наставничество в сфере дополнительного образования МКУ ДО «Дом творчества «Содружество»
Основание для разработки программы	Программа «Наставничество в сфере дополнительного образования МКУ ДО «Дом творчества» (далее Программа) разработана на основании нормативно-правой базы федерального, регионального и муниципального значения: -Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями; -Федеральный закон о дополнительном образовании от 16 июля 2001 года; -Распоряжение Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. No 1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей»; -Приоритетный проект «Доступное дополнительное образование для детей», утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 ноября 2016 г. No 11); - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. No 996-р; -Национальный проект «Образование»(утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам(протокол от 24 декабря 2018 г. №16)- «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная ктивность»); -Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам. -Приказ Управления образования администрации г. Бодайбо и района № 274 от 27.05.2021г «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества в Бодайбинском районе» -Постановление Главного государственного санитарного врача РФ об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» № 28 от 28.09.2020г.; -Устав учреждения; -Лицензия учреждения на образовательную деятельность. -Программа является подпрограммой развития Учреждения на 2020-2025 г.г(проект «Доступность.

	Качество. Развитие») и реализует Муниципальную целевую модель наставничества специалистов и обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам дошкольного образования в Бодайбинском районе. -В данной Программе описана практика наставничества в МКУ ДО «Дом творчества».
Заказчик программы	Управление образования администрации МО города Бодайбо и района
Разработчики программы	Администрация МКУ ДО «Дом творчества»
Актуальность программы	-наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; -наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций учащегося; -технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
Целесообразность	Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого учащегося: -подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в детском коллективе; -одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках дополнительной общеразвивающей программы либо который испытывает трудности коммуникации; -ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры. Технология наставничества также применима для решения 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.
Принципы	Реализация Программы наставничества наиболее эффективна с опорой на следующие принципы :

	-<i>принцип научности</i> предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий; -<i>принцип системности</i> предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов; -<i>принцип стратегической целостности</i> определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества; -<i>принцип легитимности</i>, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права; -<i>принцип обеспечения суверенных прав личности</i> предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем; -<i>принцип аксиологичности</i> подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей; -<i>принцип продвижения благополучия и безопасности подростка</i> (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); -<i>принцип личной ответственности</i> предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта; -<i>принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности</i>, 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; <i>принцип равенства</i> признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности
--	---

Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 11 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов
Задачи программы	- Подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; - Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории; - Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - Улучшение показателей учреждения дополнительного образования в учебно-воспитательной деятельности;
Объект	Наставничество, как метод формирования и совершенствования компетенций учащихся и педагогов.
Возраст	Разновозрастная- учащихся 11-18лет, в том числе учащиеся с ОВЗ; педагоги дополнительного образования.
Срок реализации	до 2024 года.
Формы наставничества	«педагог-педагог», «педагог-учащийся с ОВЗ», «учащийся- учащийся».
Формы организации деятельности	В парах, небольшими группами.
Эффективность	Перечень методических мероприятий образует систему, продуктом ее деятельности является профессиональный рост педагогов дополнительного образования, повышение компетенций учащихся, совершенствование всего образовательного процесса.
Планируемые результаты:	- Растет вовлеченность учащихся в жизнь своих образовательных организаций; - Растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью. Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии; - Растет подготовленность учащихся к жизни, которая их ждет после окончания обучения; - У учащихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, учащиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают

	представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия; -Формируется традиция наставничества. Для учащихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и несут ценности наставничества новым поколениям учащихся; -Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов, учащихся и родителей - как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого; -Наставничество позволит получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире; -Включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в учреждении.
--	---

2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МКУ ДО «Дом творчества»:

1. Форма наставничества «учащийся - учащийся»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого детского сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты. 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 учащихся и будущих выпускников. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте

стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Возможные варианты программы:

- ✓ **взаимодействие «успевающий - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- ✓ **взаимодействие «лидер - пассивный»**, 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.

2. Форма наставничества «педагог - педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат учреждения. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри учреждения.

Возможные варианты программы:

- ✓ **взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- ✓ **взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учащимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- ✓ **взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- ✓ **взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление программ и тематических планов и т.д).

3. Форма наставничества «педагог-учащийся с ОВЗ»

Предполагает взаимодействие учащегося с ОВЗ и педагога, в которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с личностным и профессиональным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Данная форма наставничества позволит снизить негативные проявления в плане здоровья сбережения, подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учащихся с ОВЗ представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно- дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных и иных результатов, укрепление детского сообщества.

Возможные варианты программы:

- ✓ **взаимодействие «помощник - неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- ✓ **взаимодействие «куратор - автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый - на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

3. Мероприятия по реализации Программы

Мероприятия по реализации Программы разработаны на основании Дорожной карты по реализации муниципальной Программы развития системы наставничества в образовательных организациях Бодайбинского района (2021-2024гг) и ежегодно обновляются. **Приложение № 1**

Реализация программы наставничества в МКУ ДО «Дом творчества» включает шесть основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников.
4. Формирование наставнических пар или групп.
5. Организация работы наставнических пар или групп.
6. Завершение наставничества.

Приложение № 1

Направление и виды деятельности	Содержание деятельности
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	
1. Нормативно-правовое обеспечение, определение необходимых внутренних и внешних ресурсов, создание условий для реализации программы наставничества. 2. Информирование педагогического коллектива, учащихся и родителей о реализации программы наставничества. 3. Формирование команды, выбор куратора, отвечающего за реализацию программы наставничества. 4. Участие в семинарах –практикумах для участников образовательных отношений по проблемам реализации программы наставничества.	1. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории. 2. Информировать через целевые медиа (сайты) о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия 3. Мероприятия методологического продвижения системы наставничества
2. Формирование базы наставляемых	
1. Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе. 2. Проведение анкетирования среди учащихся, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от несовершеннолетних участников программы. 3. Включение собранных данных в базу наставников, а так же в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.	1. Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. 2. Формирование базы наставляемых. 3. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества.
3. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников.	
1. Взаимодействие с образовательными организациями с целью найти потенциальных наставников. 2. Проведение анкетирования среди	1. Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы. 2. Проведение собеседования с наставниками. Консультирование.

потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных. 2. Организация отбора и обучение наставников.	3. Привлечение специалистов к обучению наставников. 4. Поиск ресурсов для организации обучения наставников.
4. Формирование наставнических пар и групп	
1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых 2. Информирование участников о сложившихся парах (группах). 3. Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя Учреждения 4. Сопровождение по вопросам реализации программы наставничества.	1. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи 2. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары 3. Проведение встреч в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
5. Организация работы наставнических групп и пар	
1. Выбор форм взаимодействия для каждой пары или группы. 2. Предоставление наставникам методических рекомендаций или материалов по взаимодействию с наставляемым. 3. Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы. 4. Разработка системы поощрений наставников.	1. Разработка индивидуальных планов развития под руководством наставника (<i>Приложение № 2</i>) 2. Проведение анализа, трансляция промежуточных результатов программы. 3. Сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.
6. Завершение наставничества	
1. Проведение мониторинга личной удовлетворённости участием в программе наставничества. Анкетирование участников. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Оформление итогов и процессов работы в рамках программы наставничества в кейсы. 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах Учреждения и образовательных организаций.	1. Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых 2. Внести данные об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых. 3. Реализовать систему поощрений наставников. 4. Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик наставничества.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Учащийся-учащийся». Ролевая модель: «успевающий - неуспевающий».

Ф.И.О. наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
Раздел 2. Направления развития ученика/студента					

Подпись
наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого

«___» _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. наставляемого сотрудника

Ф.И.О. наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1					
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.					
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.					

Подпись
наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого
сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

Глоссарий:

- **Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- **Наставник** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Куратор** - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.