

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
«Дом детского творчества»

ПРИНЯТО  
Координационно-методическим  
Советом МБОУДО «ДДТ»  
Протокол от 23.04.2020 №17

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУДО «ДДТ»  
23.04.2020 №114  
Директор МБОУДО «ДДТ»  
\_\_\_\_\_ Д.В.Попова

**ПРОГРАММА**  
**«Внедрение в практику моделей наставничества»**

Срок реализации:

2020-2025

Автор - составитель:

**Синкевич Юлия Константиновна**

методист

г. Сосновый Бор  
2020

## Содержание

1. Пояснительная записка	3
2.1. Практика наставничества «интериалы» и «нюфаги	6
2.2 «Компетентностные лидеры»	7
2.3Методист – ментор- наставник	7
3. Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся»	8
4. Практика наставничества «ученик – наставник»	8
5..Перспективы эффективности наставничества	9
6. Список использованной литературы	10
7. Приложение №1	11
8. Приложение №2	12

## 1. Пояснительная записка

Программа «**«Внедрение в практику моделей наставничества»** (далее Программа) Дополнительная общеразвивающая программа (далее Программа) разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ , Национального проекта «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 активность»), Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014г. №1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг., Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам», Постановления Правительства РФ «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических требований устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций, Распоряжения 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. Программа является подпрограммой Программы развития Учреждения.

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях, формирование у учащихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. В Концепции модернизации российского образования ставится задача по формированию «целостной системы универсальных знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевых компетенций, определяющих современное качество содержания образования». Образование в результате модернизации неизбежно должно перейти на два основания – парадигмы знаний и компетентностей. Формирование ключевых компетентностей, к которым относится проектная компетенция, должно стать одним из результатов основного и дополнительного образования, а проектирование и проектная деятельность – новым содержанием.

В данной программе описана практика наставничества в МБОУДО «ДДТ». Наставничество- метод передачи опыта, способ nepотpeбoвaннoгo и oпoсpeдoвaннoгo личнoгo влияния oднoгo чeлoвeкa нa дpyгoгo чeлoвeкa.

**Актуальность данной программы** обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у учеников, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту, обучающемуся, родителю.

**Цель:** внедрение в практику элементов наставничества.

**Задачи:**

**Организационно-методические:** определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, обучающимся исходя из условий организации образовательного процесса;

**Обучающие:** повысить уровень знаний как у педагогов, так и обучающихся;

**Развивающие:** развить интерес к образовательному процессу;

**Воспитательные:** воспитать у педагогов и обучающихся чувство единства и сплоченности, умение работать в команде.

**Предмет:** практика наставничества в учреждении (направленность художественная, социально-гуманитарная, техническая, туристско-краеведческая).

**Объект:** наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций педагога.

**Возраст:** разновозрастная (для обучающихся 10-18 лет, для педагогов работы 19-65 лет).

**Срок реализации:** 5 лет.

**Формы наставничества:** «педагог-педагог», «педагог- обучающийся», «обучающийся-обучающийся».

**Формы организации деятельности:** в парах, малых группах.

**Эффективность** практики наставничества в МБОУДО «ДЦТ» заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, продуктом ее деятельности является профессиональный рост педагога и всего образовательного процесса.

- **Этапы реализации** (см. Приложение №1):

#### **1.Подготовительный этап (01.09.2020-31.12.2020):**

- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов для внедрения в практику программы наставничества.
- Формирование базы наставников и наставляемых.
- Организация обучения наставников.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях Координационно-методического совета с указанием срока наставничества (не менее одного года).

#### **2. Основной этап (проектировочный 01.01.2021-31.12.2024):**

- Составление плана работы.
- Организация и внедрение в образовательный процесс наставнических пар/групп:

#### **3.Контрольно-оценочный этап (01.01.2024-31.05.2025):**

- Мониторинг результатов эффективности реализации внедрения в практику моделей наставничества.
- Анализ результатов работы на координационно-методическом совете.

#### **Планируемые результаты:**

1. Подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении;
2. Количественный и качественный рост образовательных проектов;
3. Повышение уровня мотивированности осознанности обучающихся в вопросах образования;
- 4.Увеличение числа обучающихся, педагогов, планируемых стать наставниками.

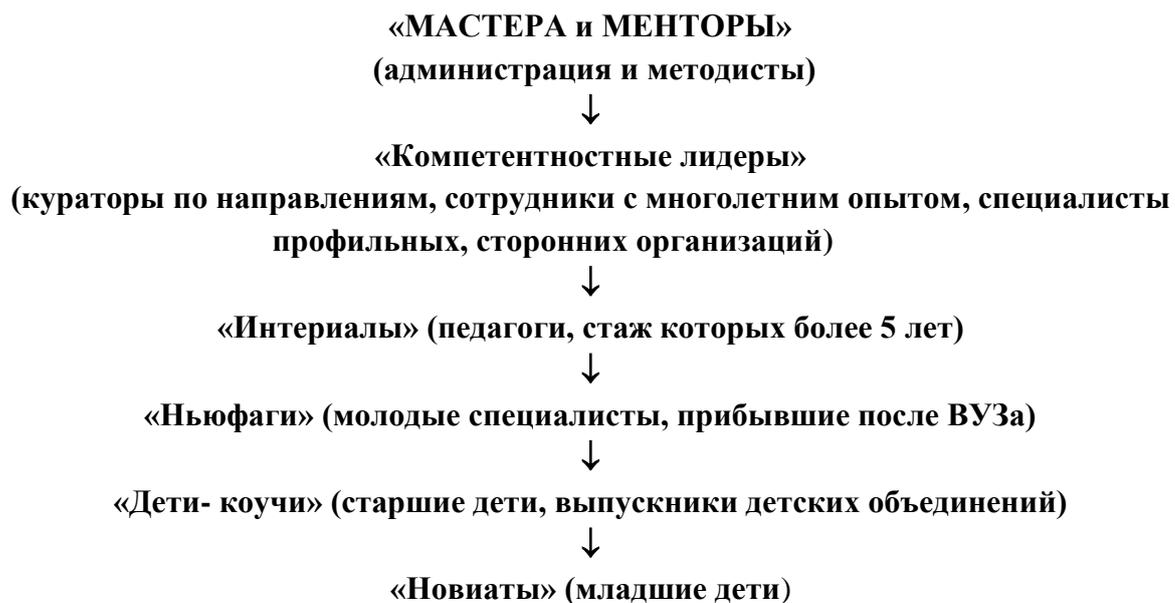
#### **Условия реализации программы:**

-кадровые ресурсы;

- материально-технические ресурсы;
- информационные ресурсы.

Наставничество - это добровольный вид деятельности профессионально компетентных сотрудников и обучающихся.

Наставничество, как практика в образовательном учреждении это- добровольная практика (многие рабочие ситуации находят правильные решения), способ решить сложные проблемы отдельных категорий людей (педагогов, обучающихся), движение добиться большего влияния на свой профессионализм и свою жизнь. В МБОУДО «ДДТ» планируется реализация многоуровневого наставничества:



К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования: гибкость мышления, коммуникативные способности, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость. Практика наставничества реализуется по пяти основным трекам «кворкинга» (сотрудничества): «педагог-педагог» – «обучающийся-обучающийся» - «обучающийся- педагог».

В МБОУДО «ДДТ» наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам , детям, родителям для создания стабильной среды для получения успешного образовательного процесса.

## 2. Практика наставничества «Педагог-педагог»

### 2.1. «Интералы» и «ньюфаги»

Молодой специалист, после окончания учебного заведения не обладает полным комплексом практических умений, в каждом учреждении своя уникальность документооборота. Бывает и такое, что молодой специалист, самоуверенный в своих знаниях, попадает в сложную ситуацию, связанную с оформлением документов, организацией образовательного процесса – таких специалистов называют «ньюфагами». К таким специалистам «приставляют» опытного сотрудника по направлению деятельности.

«Интерал» - сотрудник, который работает в МБОУДО «ДДТ» не менее 5 лет. Его главная задача – сопровождение «ньюфага» во вхождение условия адаптации, стадия может длиться от 2-6 месяцев.

«Ньюфаг»



«Интерал»

Полноценную консультацию «ньюфаг» получает от «компетентных лидеров», методистов, администрации. Присутствие рядом с новичком «интерала» создает обстановку психологического комфорта и уверенности.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал... Это не полный перечень проблем «ньюфага» при организации образовательного процесса... Этим и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Одним из самых главных направлений трекинга «наставничества» является посещение учебных занятий «интералов» и «компетентных лидеров» молодыми специалистами позволяет понять практическую методологию образовательного процесса. Посещение учебных занятий «ньюфага» позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий. Во избежание ошибок обязательно нужно выдать методические рекомендации во избежание профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются «ньюфаги» - общение с родителями. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь «ньюфаг» может найти поддержку в лице «компетентного лидера», они всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

Конкурсы педагогического мастерства для «ньюфагов» имеют большое значение.

Готовясь и выступая на конкурсах «ньюфаги» учатся не бояться публики. Во время подготовки происходит осмысление своей профессиональной деятельности. Педагог видит свои слабые и сильные стороны, анализирует свои действия. Это хорошее испытание на профессиональную выносливость. Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений.

Очень важен для МБОУДО «ДДТ» транслирование опыта на заседаниях координационно-методического совета, педагогического совета. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний что приводит к воплощению оригинальных идей.

## **2.2 «Компетентные лидеры»**

«Компетентный лидер» - наиболее подготовленный педагог, обладающим высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками. «Компетентный лидер» закрепляется на срок не менее одного года при обоюдном согласии наставника и «нюфага». «Компетентный лидер» может курировать более одного специалиста. В роли «компетентного лидера может выступать специалисты профильных и сторонних организаций.» Организация работы наставников в МБОУДО «ДДТ» возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

Задачи «компетентного лидера»:

- оказание помощи в адаптации молодым специалистам;
- поддержание у педагогов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

Права и обязанности «компетентного лидера»:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности;
- посещать занятия молодого специалиста;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер о дисциплинарном воздействии.

## **2.3 Методист – ментор- наставник**

Методист, как наставник, выполняет следующие функции:

- оказывает помощь в организации учебных программ, форм, методов, средств обучения;
- анализирует состояние учебно-методической воспитательной работы, принимает участие в разработке методического материала;
- обобщает и распространяет информацию о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;
- организует и разрабатывает документацию по проведению конкурсов, выставок, проектов, слётов и т.д.;
- организует и контролирует работу детских объединений.

Методист – методически грамотный специалист, самая высокая степень наставничества в МБОУДО «ДДТ».

Методисты , реализуя трек, «педагог- педагог» выполняют следующие направления деятельности:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;
- организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

### **3. Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся»**

В треке «педагог- обучающийся» - «педагог-родитель» МБОУДО «ДДТ» рассматривает наставничество в ключе «кворкинга», сотворчества. Когда речь идет о треке « педагог-родитель» то, цель - привлечь родителя к активному участию к творческой работе. Для реализации цели используются следующие задачи:

- формировать уважительные отношения семьи к образовательной организации;
- установить доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами;
- способствовать творческому развитию личности обучающихся.

Основными наставниками для родителей являются педагоги. Они могут приглашать родителей в детское объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления, мастер-классы), давать личные поручения в организации творческой работы, проводить внутриклубковые родительские собрания.

Если обратиться к треку «педагог-обучающийся», то непосредственно педагог передает большой опыт ребенку непосредственно не только творческий, профессиональный, но и личный опыт, личные качества. За учебный год каждый ребенок принимает участие в разных конкурсах (городских, областных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех творческих работ (выставок, вокальных номеров, театральных постановок и.д) является гармоничное сотворчество педагога и воспитанников. Часто для реализации трека «педагог-родитель», «педагог-обучающийся» приходится обращать большое внимание культурную, социальную принадлежность родителей и обучающихся. Для этого требуется отражать методологические принципы и концептуальные подходы по реализации социокультурного развития в реализуемых программах.

### **4. Практика наставничества «ученик – наставник»**

На сегодняшний день обучающийся наставник в МБОУДО «ДДТ» - это воспитанник, который обучается в детском объединении не менее 3 лет, обладающий сформированным комплектом профессиональных и личностных качеств, обладает высоким показателем в обучении, высоким уровнем творческих достижений. На каждого ученика – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности ученика-наставника входят:

- помощь педагогу;
- активно участвовать в работе детского объединения и привлекать других обучающихся;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом;
- быть дисциплинированными организованным, четко выполнять поручения;
- расти патриотом, воспитывать в себе качества: вежливость, трудолюбие, уважать старших, помогать родителям.

Ученик – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессионального мастерства, наставник показывает определенные методики, навыки.

За свои достижения ученики- наставники получают благодарности МБОУДО «ДДТ». Успехи отражаются на сайте МБОУДО «ДДТ», а также администрация готовит публикации в СМИ города.

## **5.Перспективы эффективности наставничества**

В результате реализации программы главной целью для учреждения является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;
- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность МБОУДО «ДДТ» востребована со стороны всех участников образовательного процесса, взаимодействие профильных и сторонних организаций, в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного пространства города. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, градских мероприятиях. Трек наставничество «ученик-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.

## 6. 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. Lavin Colky, D., & Young, W. (2006). Mentoring in the virtual organization: Keys to building successful schools and businesses. Mentoring & Tutoring, 14(4), 433-447. doi:10.1080/13611260500493683
5. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM. NOVA SHRM & Dulles SHRM
6. [https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8\\_hz\\_O8l1dVYuLk9d/view](https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8_hz_O8l1dVYuLk9d/view)
7. 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").
8. Проект «Профессиональная среда». [Электронный ресурс] <http://ps.dogm.mos.ru/>.

## План реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственные
<b>1. Подготовительный этап</b>				
1.	Координационно-методический совет по внедрению моделей наставничества	сентябрь-октябрь 2020	Определение форм наставничества в образовательной организации, назначение кураторов	директор, зам. директора по УВР
2.	Координационно-методический совет по формированию пакета нормативно-правовых документов	ноябрь 2020	- Положение о наставничестве; Программа о внедрении моделей наставничества	зам. директора по УВР, куратор
3.	Круглый стол на тему: «Методология наставничества» для педагогов осуществляющих образовательную деятельность по реализуемым программам	декабрь 2020	Повышение компетентности педагогов о целях, задачах, формах наставничества, ожидаемых результатах	зам. директора по УВР, куратор
4.	Размещением локальных актов, программ на сайте образовательной организации	декабрь 2020	Информационно-методическое сопровождение реализации программы наставничества	зам. директора по безопасности, куратор
5.	Разработка методически и диагностических материалов	декабрь 2020	Комплекс материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведения промежуточного и итогового контроля	зам. директора по УВР, куратор
<b>2. Основной этап</b>				
6.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе	январь-февраль ежегодно	Перечень кандидатур	зам. директора по УВР, куратор
7.	Проведение анкетирования среди наставников, желающих принять участие в программе	январь-февраль ежегодно	Перечень кандидатур	зам. директора по УВР, куратор
8.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	в течение всего периода реализации программы ежегодно	Комплект памяток, сценариев, методических рекомендаций	зам. директора по УВР, куратор
9.	Рассмотрение и утверждение на КМС кандидатур, желающих принять участие в программе	март ежегодно	Протокол КМС	директор, зам. директора по УВР, куратор
10.	Разработка программы обучения наставников	март ежегодно	Утверждение плана, составление графика	зам. директора по УВР, куратор
11.	Круглый стол: «Наставничество: Что? Зачем? Как?»	май ежегодно	Повышение компетентности наставников	зам. директора по УВР, куратор
12.	Формирование участников о сложившихся парах/группах	май ежегодно	Закрепление пар, групп (протокол КМС)	зам. директора по УВР, куратор

13.	Обеспечение психологического сопровождения	в течение всего периода реализации программы	Оказание помощи участникам программы	зам. директора по УВР, куратор
14.	Планирование рабочего процесса в парах, группах	июнь ежегодно	Составление плана, графика	зам. директора по УВР, куратор
	Внедрение в работу учреждения сложившихся пар/групп	в течение всего периода реализации программы	Работа по плану, графику	зам. директора по УВР, куратор
15.	Проведение консультаций для участников программы	в течение всего периода реализации программы	Оказание помощи наставникам (метод разработки, памятки)	зам. директора по УВР, куратор
16.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов	в течение всего периода реализации программы	Фиксация промежуточных результатов	зам. директора по УВР, куратор

### 3. Контрольно-оценочный этап

17.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	май	Оценка участников по заданным параметрам	зам. директора по УВР, куратор
18.	Проведение итогов мониторинга эффективности реализации программы	май	Анализ результатов реализации программы	зам. директора по УВР, куратор
19.	Заседание КМС «Результативность реализации программы»	сентябрь 2025	Протокол КМС, оформление итогов работы совместной деятельности	зам. директора по УВР, куратор
20.	Публикация результатов программы	октябрь 2025	Популяризация лучших практик и примеров наставничества, через СМИ, медиа	зам. директора по УВР, куратор
21.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу	ноябрь 2025	Формирование долгосрочной базы наставников	зам. директора по УВР, куратор
22.	Анализ достигнутых результатов	декабрь 2025	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества	зам. директора по УВР, куратор

## Перспективы внедрения в практику программы наставничества

Планируемые результаты к 2025 гг.					
Сохранность контингента пар, групп участников программы		Показатели категорийности педагогических работников		Реализация проектов (качественный и количественный рост)	
2021 год	2025 год	2021 год	2025 год	2021 год	2025 год
20%	60%	60%	100%	20%	60%