

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПРАВОБЕРЕЖНЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

---

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом  
от «12» октября 2021 г.  
Протокол № 2

УТВЕРЖДЕНА:

Приказом № 37/1 от 12 октября 2021 г.  
Директор ГБУ ДО «ПДТ»  
Невского района Санкт-Петербурга  
С.В. Гусев



**ПРОГРАММА НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НАСТАВНИКОВ ПЕДАГОГОВ**

в рамках реализации Программы наставничества  
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Правобережный дом детского творчества» Невского района Санкт-Петербурга  
*«ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА»*

Санкт-Петербург  
2021

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуализация проблемы наставничества в современной России, потребность в возрождении института наставничества, расширении практик наставничества является одной из центральных. В национальном проекте «Образование» федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% педагогов (учителей) - молодых специалистов побывают в роли наставляемых. Так же деятельность по наставничеству включена в федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Задачи современного наставничества:

- трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставник и наставляемый;
- выявление и актуализация у наставляемого внутренней мотивации к деятельности;
- всесторонняя поддержка наставляемого в процессе его деятельности / обучения;
- создание психологически комфортных условий освоения деятельности для последующего формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

**Цель программы:** получение участниками проекта необходимых знаний, умений, навыков в области общения с наставляемыми, формирование психологических установок, необходимых для выстраивания осмысленных и продуктивных взаимоотношений с ними.

**Программа предназначена** для наставников - взрослых (педагоги).

**Сроки обучения:** 2 недели.

**Форма обучения:** очно-заочная.

**Задачи этапов обучения:**

*Подготовительный этап* - погружение будущих наставников в проблему, знакомство с условиями наставнической деятельности.

*Основной этап* - формирование установок, разработка стратегий взаимодействия по реализации задач наставничества.

*Заключительный этап* - составление индивидуальной программы (плана) для наставляемого по модели «Педагог-Педагог».

## УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Модули и их тематика	Количество часов			Форма контроля
		всего	Теория (лекции)	Практические занятия	
<b>1</b>	<b>Организация наставничества в учреждении дополнительного образования детей</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	Тесты, (круглый стол, собеседования)
1.1	Программа наставничества	2	1	1	
1.2	Функции и роли наставников	3	1	2	
1.3	Условия эффективного наставничества	3	1	2	

<b>2</b>	<b>Проблемные области реализации программы наставничества</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	Круглый стол
2.1	Мотивация наставников	3	1	2	
2.2	Интеграция видов наставничества	2	1	1	
2.3	Удовлетворенность деятельностью	1		1	
<b>3</b>	<b>Итоговый образовательный продукт</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	План работы с наставляемым
<b>Итого</b>		<b>18</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	

### Планируемые результаты освоения программы

*Профессиональные компетенции:*

- способность ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая принципы профессиональной этики;
- способность разрабатывать и реализовывать программы (планы) наставнической деятельности;
- способность осуществлять педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и личностного развития наставляемых;
- способность организовывать различные виды деятельности.

*Коммуникативные компетенции:*

- готовность к партнерскому взаимодействию;
- способность ясно выражать свои мысли;
- способность к активному слушанию;
- умение актуализировать вопросы и отвечать на них;
- способность проводить консультации, профессиональные собеседования.

*Аналитические компетенции:*

- способность к анализу и предложению решений;
- способность к рефлексии способов и результатов своих действий.

*Исследовательские компетенции:*

- готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области наставнической деятельности.

*Саморазвитие:*

- заинтересованность в собственном профессиональном развитии.

## РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ МОДУЛЕЙ

<b>МОДУЛЬ 1.</b>		
<b>Организация наставничества в учреждении дополнительного образования детей</b>		
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование тем</b>	<b>Содержание обучения по темам, наименование и тематика лабораторных (практических и/или семинарских) занятий, самостоятельной работы слушателя и используемых образовательных технологий</b>
1.1	Программа наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные принципы государственной политики сфере образования.</li> <li>– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. No 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>– Национальный проект «Образование»;</li> <li>– Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол No 45 от 14 мая 2010 г.);</li> <li>– Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);</li> <li>– Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 г. N P-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»;</li> <li>– 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»);</li> <li>– Программа наставничества ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга: цели, задачи, показатели.</li> </ul>
1.2	Функции и роли наставников	<p>Психолого-педагогическая основа наставничества. Личностные качества и компетенции наставника. Этапы процесса наставничества. Документация наставника. Мониторинг взаимоотношений. Возможные варианты программы /индивидуальных планов, программ. Ожидаемые результаты.</p>

1.3	Условия эффективного наставничества	Портрет участника программы наставничества. Виды и типы наставничества. Формы и методы наставничества. Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений. Критерии эффективного наставничества.
-----	-------------------------------------	---

Лекции	Лекция-презентация, круглый стол, дискуссия
Практические занятия	Мастер-классы, ролевые игры, кейсы.
Самостоятельная работа	Изучение нормативной базы и литературы, интернетисточников.
Используемые образовательные технологии	Интерактивные формы взаимодействия. Google-сервисы

<b>МОДУЛЬ 2.</b> <b>Проблемные области реализации программы наставничества</b>		
№ п/п	Наименование тем	Содержание обучения по темам, наименование и тематика лабораторных (практических и/или семинарских) занятий, самостоятельной работы слушателя и используемых образовательных технологий
2.1	Мотивация наставников	Психолого-педагогический портрет наставника. Добровольность наставничества. Формализация процесса, в т.ч. четкая фиксация периода.
2.2	Интеграция видов наставничества	Вариативность образовательного маршрута наставляемого. Соотношение формального и неформального общения.
2.3	Удовлетворенность деятельностью	Ожидаемый и реальный результат

Лекции	Круглый стол, дискуссия
Практические занятия	Ролевые игры, кейсы.
Самостоятельная работа	Работа с литературой
Используемые образовательные технологии	Интерактивные формы взаимодействия. Google-сервисы

## Критерии оценивания итоговой работы

Предмет оценивания	Объект оценивания	Критерии оценки
Способность разрабатывать и реализовывать программы (планы) наставнической деятельности.	План (индивидуальный маршрут)	разработанный план содержит все необходимые компоненты (цель, задачи, сроки, ожидаемый результат, формы организации, методика);
Способность осуществлять педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и личностного развития наставляемых. Способность к различным видам коммуникации.		<ul style="list-style-type: none"> <li>— разработан алгоритм, содержащий этапы сопровождения;</li> <li>— представлены возможные (различные) формы и методы взаимодействия с наставляемым;</li> <li>— учтены индивидуальные профессиональные потребности и дефициты наставляемых</li> </ul>

### МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ:

#### Информационные ресурсы:

Министерство просвещения Российской Федерации. Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>

Национальный проект «Образование». Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/>

Целевая модель наставничества. Режим доступа: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf>

Национальный ресурсный центр наставничества Ментори. Режим доступа: <https://mentori.ru/new>

#### Методические карты (опорные схемы)

#### Кейсы<sup>1</sup>

**Пример кейса. Портрет наставника.**

**Обобщенная формулировка.**

В группу по декоративно-прикладному искусству приходит новый педагог Анна Ивановна 40 лет, 20 лет стажа, но обучающиеся неохотно посещают ее занятия.

**Ключевое задание.**

Подберите наставника для данного педагога. Разработайте стратегию его действий.

**Контекст решения.**

Куратор программы наставничества, методист предлагает группе

---

<sup>1</sup> **Кейс** (от англ. case) — это описание конкретной ситуации или случая в какой-либо сфере. Как правило, кейс содержит не просто описание, но и некую проблему или противоречие. Соответственно, решить кейс — это значит проанализировать предложенную ситуацию и найти оптимальное решение.

педагогов-наставников собраться для решения вопроса и предложения кандидатуры наставника для Анны Ивановны.

**Решения, которые приведут к результату.**

1. Обсуждение с педагогом возможностей по повышению мотивации у обучающихся посещать занятия.
2. Выявление профессиональных интересов и достижений педагога.
3. Выявление профессиональных и личностных затруднений педагога.
4. Обсуждение, каким образом можно мотивировать педагога.
5. Предложение кандидатуры наставника.
6. Составление плана для наставляемого по модели «Педагог-Педагог».

**Методическая литература**

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. - 144 с.
2. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества //Журнал «Управление персоналом» - 2005 - №19 - С.50-56.
3. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. - М., 2007.
4. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы - Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. - 89 с. 8
5. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебнометодическое пособие. - Казань: «Изд-во КФУ», 2015. - 123 с.
6. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М. Педагогика поддержки. — М.: Мирос, 2001. — 207 с.
7. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М., Александрова Е. А. Педагогическая поддержка ребенка в образовании / Под ред. В. А. Слостенина. — М.: Academia, 2006. — 288 с.
8. Певзнер М.Н., Зайченко О.М., Букетов В.О., Горычева С.Н., Петров А.В., Ширин А.Г. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия /- Великий Новгород: Изд-во НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2002. - 316 с.
9. Синягина Н.Ю., Вульф В.З., Селезнева Е.В. Интересы и потребности современных детей и подростков. - СПб.: КАРО, 2007. - 138 с.
10. Синягина Н.Ю., Косарецкий С.Г., Косарецкая С.В. Неформальные объединения молодежи: профилактика асоциального поведения. - СПб.: КАРО, 2006. - 448 с.
11. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Современные аспекты воспитания и социализации личности. Методическое пособие. - М.: Армановцентр, 2011. - 128 с.
12. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника. - Управление развитием персонала. 2012. - № 2.