

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 ОБУЧАЮЩИХСЯ**

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% обучающихся должны быть вовлечены в проект в роли наставляемых и не менее 10% детей - в роли наставников. 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-тьюторы¹ в чьих коллективах будет реализована модель «Обучающийся - Обучающийся».

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 «Обучающийся - Обучающийся».

¹**Тьютор** – педагог, посредник между обучающимися в модели наставничества «Обучающийся- Обучающийся».

Тьютор помогает найти образовательную траекторию и составить план обучения.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Модули и их тематика	Количество часов			Форма контроля
		всего	Теория (лекции)	Практические занятия	
1	Организация наставничества в учреждении дополнительного образования детей	5	3	2	Тесты, круглый стол, собеседования
1.1	Программа наставничества	1	1		
1.2	Функции и роли наставников	2	1	1	
1.3	Условия эффективного наставничества	2	1	1	
2	Проблемные области реализации программы наставничества	4	1	3	Круглый стол
2.1	Мотивация наставников	2	1	1	
2.2	Интеграция видов наставничества	2		2	
3	Итоговый образовательный продукт	3	1	2	План работы с наставляемым
Итого		12	5	7	

Планируемые результаты освоения программы

Профессиональные компетенции:

- способность ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая этические принципы;
- способность разрабатывать и реализовывать программы (планы) наставнической деятельности;
- способность осуществлять поддержку наставляемого; формирование лидерских компетенций.

Коммуникативные компетенции:

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

Аналитические компетенции:

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

Саморазвитие:

- заинтересованность в собственном развитии.

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ МОДУЛЕЙ

МОДУЛЬ 1.		
Организация наставничества в учреждении дополнительного образования детей		
№ п/п	Наименование тем	Содержание обучения по темам, наименование и тематика лабораторных (практических и/или семинарских) занятий, самостоятельной работы слушателя и используемых образовательных технологий
1.1	Программа наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Основные принципы государственной политики сфере образования. – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; – Национальный проект «Образование»; – 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, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р); – Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 г. N Р-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»; – 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»); – Программа наставничества ГБУ ДО «ПДДТ» Невского района Санкт-Петербурга: цели, задачи, показатели.
1.2	Функции и роли наставников	Личностные качества и компетенции наставника. Этапы процесса наставничества. Документация наставника. Взаимодействие с куратором.
1.3	Условия эффективного наставничества	Виды и типы наставничества. Формы и методы наставничества. Одобряемые и неодобряемые виды деятельности в процессе наставнических отношений. Разрешение конфликтов.

Лекции	Лекция-презентация, круглый стол
--------	----------------------------------

Практические занятия	Мастер-классы, ролевые игры, кейсы.
Самостоятельная работа	Изучение нормативной базы и литературы, интернет-источников.
Используемые образовательные технологии	Интерактивные формы взаимодействия. Google-сервисы

МОДУЛЬ 2. Проблемные области реализации программы наставничества		
№ 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. Ответственность наставников.
2.2	Интеграция видов наставничества	Вариативность образовательного маршрута наставляемого. Соотношение формального и неформального общения.

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.		— разработан алгоритм, содержащий этапы сопровождения; — представлены возможные (различные) формы и методы взаимодействия с наставляемым;

Способность к различным видам коммуникации.	учтены индивидуальные профессиональные потребности и дефициты наставляемых.
---	---

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)

Кейсы²

Пример кейса. Портрет наставника.

Обобщенная формулировка.

В группе по музыкальному исполнительству приходит новый обучающийся, Олег, 13 лет. Он ранее занимался на музыкальном инструменте, но не справляется с программой. Мама сообщила о нежелании Олега посещать занятия.

Ключевое задание.

Подберите наставника (наставников) для данного обучающегося. Разработайте стратегию его действий.

Контекст решения.

Куратор программы наставничества, методист предлагает группе педагогов собраться для решения вопроса и предложения кандидатуры наставника - обучающегося.

Решения, которые приведут к результату.

1. Определение путей выявления учебных и личностных затруднений обучающегося.
2. Обсуждение с группой или отдельными обучающимися их возможностей и ресурсов по улучшению ситуации Олега.
3. Обсуждение, каким образом можно помочь Олегу справиться с возникшими затруднениями.
4. Предложение кандидатуры наставника.
5. Составление плана для наставляемого по модели «Обучающийся - Обучающийся».

² *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.

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.