

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Свердловской области «Дворец молодёжи»
Региональный модельный центр

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Наставничество в системе дополнительного образования детей»**

(36 часов)

Автор:
Коробейникова Елена Юрьевна,
заместитель начальника
регионального модельного центра
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
по методической поддержке и внедрению
новых форм дополнительного образования,
кандидат педагогических наук

Екатеринбург
2023 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В последние годы в государственных организациях внедряются различные инициативы в области наставничества, в том числе и в сфере образования. Повсеместное внедрение в образовательное пространство различных видов учреждений программ наставничества обусловлено реализацией, с одной стороны, содержанием национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 году не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. С другой стороны, продвижение наставничества вызвано появлением распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации, утвердившего методологию (целевую модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования.

Из вышесказанного следует, что образовательным организациям сферы дополнительного образования также предстоит создать необходимые условия для функционирования данной модели в контексте формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет. Тем не менее, наличие подобных практик в организациях дополнительного образования детей пока недостаточно распространено.

Главная задача наставничества – повысить качество образования за счёт передачи опыта и знаний от наставника наставляемому посредством неформального общения, основанного на доверии и партнерстве. В методологии наставничества подробно изложены механизмы взаимодействия наставнических пар: «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», тем не менее, у большинства педагогов пока не сложилось четкого представления, каким образом эта система будет работать именно в учреждении дополнительного образования.

В числе часто возникающих вопросов – «сможет ли ученик-наставник (или студент-наставник, работодатель-наставник), не будучи опытным педагогом, осуществить те глобальные задачи, которые обозначены в целевой модели наставничества?». Как выстроить систему наставничества в организации дополнительного образования, чтобы она была эффективной? Как при этом избежать формального подхода «вместо планомерных и систематических усилий

по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми – носителями образовательных дефицитов»? Обучение педагогов сферы дополнительного образования по программе повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей» раскрывает теоретические и практические аспекты реализации программы наставничества именно в организациях дополнительного образования.

Нормативно-правовыми основаниями проектирования дополнительной профессиональной программы послужили:

1) Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);

3) Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р);

4) Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»;

5) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

6) Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

7) Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

8) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области».

2. ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Совершенствование профессиональных компетенций руководителей и специалистов, необходимых для реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях дополнительного образования.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Трудовые действия	Знания и умения
Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	Знать: приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации; нормативное правовое обеспечение наставничества в образовании; характерные особенности системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях
	Уметь: осуществлять отбор из лучших отечественных практик формы, виды и практики наставничества, оптимальные для конкретной

Трудовые действия	Знания и умения
	организации дополнительного образования
Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы	Знать: основные этапы внедрения, формы реализации и критерии оценивания эффективности программы наставничества в образовательной организации дополнительного образования
	Уметь: выбирать оптимальные инструменты реализации наставничества с учетом особенностей конкретной образовательной организации; применять цифровые технологии при организации наставничества
Создание условий для творческого и личностного развития наставляемых путем вовлечения их в различные формы организации деятельности (индивидуальной, групповой, проектной, коммуникативной и др.)	Знать: возрастные особенности наставляемых; техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых
	Уметь: разрабатывать индивидуальные траектории наставничества с учетом запросов наставляемых

4. КАТЕГОРИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей» адресована руководителям и педагогическим работникам сферы дополнительного образования детей.

5. УЧЕБНЫЙ (ТЕМАТИЧЕСКИЙ) ПЛАН

программы повышения квалификации
«Наставничество в системе дополнительного образования детей»

№ п/п	Наименование учебных дисциплин	Всего часов	В том числе			Форма итогового контроля
			Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Реализация целевой модели наставничества в образовании	4	2		2	
1.1.	Введение. Нормативно-правовые основания внедрения наставничества в образовательных организациях		1		1	Входное тестирование
1.2.	Разработка и реализация программы наставничества в образовательной организации		1		1	
2.	Наставничество в организации дополнительного образования	20	10	6	4	

№ п/п	Наименование учебных дисциплин	Всего часов	В том числе			Форма итогового контроля
			Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	
1	2	3	4	5	6	7
2.1.	Миссия и функции наставника в сфере дополнительного образования детей		2		1	
2.2.	Планирование и реализация процесса наставничества в организации дополнительного образования		2	2	2	Опрос
2.3.	Наставничество в проектной деятельности		2	2		
2.4.	Работа проектной команды на всех этапах разработки, реализации и завершения проекта		4	2	1	
3.	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества	10	2	4	4	
3.1.	Критерии оценки эффективности проекта. Рефлексия		2	4	4	Практическое задание
4.	Итоговая аттестация	2		2		Представление дорожной карты
Итого:		36	14	12	10	

6. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Календарный учебный график реализации программы в 2023 г.

Группа	Месяц	Форма обучения	Количество дней	Количество часов в день	Объем программы (час.)
РМЦ-17-1-23	14-31 марта	Очно-заочная	10-12	2-4	36

7. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

7.1. Формы аттестации

Вид аттестации	Форма контроля	Содержание
Текущая аттестация	Входное анкетирование	Анкетирование направлено на выявление уровня подготовки слушателей, а также выявление интересных тем и запросов участников программы

	Опрос	Обсуждение вопросов, предлагаемых преподавателем в рамках темы занятия
	Практическое задание	Составление примерной карты наставника, разработка индивидуального маршрута наставляемого, решение кейсов и т.п. (по темам занятия)
Итоговая аттестация	Дорожная карта	Составление документа, в котором перечислены: цель программы наставничества, формы и ключевые этапы; инструменты реализации; контрольные даты и ответственные исполнители

7.2. Оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению: входной контроль уровня подготовки слушателей проводится в форме тестирования. Количество вопросов – 10.

Критерии оценивания: каждый верный ответ оценивается одним баллом. Оценивание осуществляется в соответствии со шкалой, которая определяет уровень знаний слушателей.

«Высокий уровень» – 10 баллов; «средний уровень» – 8-9 баллов; «низкий уровень» – 7 баллов и менее.

Ответьте на вопросы. Выберите одно верное утверждение.

1. Что такое наставничество?

1) Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2) Добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе.

3) Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах.

2. Целевая модель наставничества – это:

1) система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

2) система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом;

3) комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого.

3. Кто такой наставник?

1) Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2) Сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

3) Специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

4. Каков результат наставничества в форме взаимодействия «Ученик-ученик»?

1) Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

2) Улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах).

3) Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

5. Каков результат наставничества в форме взаимодействия «Учитель-учитель»?

1) Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

2) Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

3) Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

6. Выберите формы наставничества:

1) «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель-учитель»;

2) «работодатель-учитель», «ученик – ученик», «учитель – учитель»;

3) «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

7. Какие этапы включает программа наставничества в образовательных организациях?

1) Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар или групп. Организация работы наставнических пар или групп. Завершение наставничества.

2) Сбор предварительной информации. Знакомство с объектом. Изучение численного состава. Сбор адресных сведений. Контроль организаторов за качеством и сроками.

3) Систематизация собранных данных. Первичная проверка собранных материалов на точность и полноту заполнения. Классификация ответов на открытые вопросы анкет. Ручная обработка материалов. Определение надежности, достоверности информации.

8. Выберите стадии работ внутри организации на этапе «Подготовки условий для запуска программы наставничества»:

1) определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;

2) информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;

3) сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы.

9. Из каких частей состоит «Первичное обучение наставников»?

1) Самоанализ и навыки самопрезентации. Обучение эффективным коммуникациям. Разбор этапов реализации программы наставничества.

2) Я рассказываю – Ты слушаешь. Я показываю – Ты смотришь. Сделаем вместе ты и Я.

3) Мой опыт. Моя мотивация. Вопросы и ответы. Ролевые ситуации.

10. Какова основная задача этапа завершения программы наставничества в образовательной организации?

1) Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

2) Сформировать пары «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

3) Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества, награждения лучших наставников.

Ответы на задания:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	1	1	1	1	2	3	1	3	1	3

КАРТА НАСТАВНИКА

Рекомендации по работе с картой

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, обсудить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара или группа обсуждает и формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Предварительное определение направлений. Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Чего я хочу достичь?» и на листе бумаги или устно перечисляет три-пять достижений (ощущений). После определения ключевых

направлений заполняется таблица 1. После того, как наставник и наставляемый определили, с какими целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы (таблица 2).

Таблица 1. Карта достижений (целей)

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы этого достичь?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы достичь цели?
Цель (сформулировать желаемое достижение)				

Таблица 2. Карта будущей работы

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

Итоговая аттестация

К итоговой аттестации слушатели заблаговременно предоставляют разработанный для своей организации проект документа (дорожная карта), в котором перечислены: цель наставничества, его формы и ключевые этапы, инструменты реализации, контрольные даты и ответственные исполнители.