

Региональный модельный центр дополнительного образования детей

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»

Сечковская Н.В., доцент кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО;

Рудинская В.В., доцент кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО;

Моисеенко Т.В., старший преподаватель кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО.

В региональном проекте «Школа наставничества» раскрыты нормативно-организационные и педагогические условия для создания в УДО Смоленской области системы наставничества, направленной на совершенствование профессионализма молодых специалистов и педагогов, имеющих диагностированные профессиональные дефициты.

Значимость внедрения регионального проекта «Школа наставничества» обусловлена требованиями государственной политики РФ к сфере дополнительного образования детей, так как выявление и преодоление профессиональных дефицитов педагогов имеет для системы дополнительного образования детей первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.» и для реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на заказ различных социальных институтов и ориентируется на создание мотивирующего пространства для персонального жизнетворчества ребенка.

Региональный модельный центр дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО в 2021 году провел комплексный мониторинг профессиональных затруднений специалистов дополнительного образования, который показал, что многие педагоги испытывают компетентностные

дефициты, спектр которых весьма широк.

В процессе поиска оптимальных способов ликвидации профессиональных затруднений педагогов мы предположили, что эффективным механизмом оказания различных видов методической, психологической, научной, технологической и пр. помощи педагогам является наставничество.

Наставничество – это специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. В этом ключе наставничество рассматривается в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач:

– Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

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

– Паспорт национального проекта «Образование». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

– Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3;

– Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей. Приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019;

– Распоряжение Минпросвещения России 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».

Наставничество понимается нами как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов и педагогов, имеющих диагностированные профессиональные дефициты.

Таким образом, наставничество должно стать важнейшим инструментом кадровой политики любой образовательной организации.

Основная цель проекта «Школа наставничества»: разработка комплекса мер муниципального и институционального уровней, обеспечивающих формирование и развитие системы наставничества в сфере дополнительного образования детей как инструмента наращивания профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования.

Задачи проекта:

– обеспечить разработку локальной нормативной базы для формирования системы наставничества в учреждениях дополнительного образования (далее – УДО) посредством научно-методического сопровождения деятельности педагогических коллективов;

– совершенствовать компетенции руководителей и педагогических работников в области наставничества в рамках дополнительного образования детей;

– выявить ведущих педагогических работников системы дополнительного образования региона и сформировать из их числа региональную базу лучших практик и наставников;

– обеспечить методологическое, информационное и технологическое сопровождение процесса наставничества;

– развить систему наставничества через различные формы, типы, модели и техники наставничества, в том числе через персонифицированное сопровождение педагогических работников системы дополнительного образования детей;

– сформировать фонд контрольно-измерительных материалов оценки результатов реализации проекта наставничества.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами – наставники, наставляемые, а также УДО, которые организуют наставническую деятельность, и РМЦ, который является контролирующей структурой проекта.

Наставничество реализуется в различных формах, типах, моделях и техниках.

Формы организации наставничества можно классифицировать по количеству участников и степени открытости:

1. По количеству участников: индивидуальное (персональное), групповое, коллективно-индивидуальное, коллективно-групповое наставничество.

2. По степени открытости воздействия и взаимодействия: прямое (открытое) и опосредованное (скрытое).

Любая из указанных форм наставничества может реализовываться по одному или нескольким типам, которые также могут быть классифицированы по различным основаниям:

1. По содержанию деятельности: корпоративное; социально-психологическое; квалификационное (наставничество–супервизия); комплементарное.

2. По временным характеристикам: эпизодическое (ситуационное); периодическое; систематическое.

3. По уровню формализации: формальное наставничество, неформальное наставничество.

Для того, чтобы система наставничества развивалась, совершенствовались её формы и типы, в образовательной организации может быть создан совет наставников, который по мере необходимости будет осуществлять взаимодействие с различными профессиональными сообществами и общественными советами.

Уровни реализации проекта:

- муниципальный уровень;
- институциональный уровень реализации проекта (деятельность УДО).

Для успешной реализации проекта на **муниципальном уровне** необходимо:

- выстроить систему взаимодействия органов исполнительной власти, муниципального методического объединения педагогов дополнительного образования и методических служб учреждений дополнительного образования детей;

- сформировать муниципальную нормативно-правовую основу;

- разработать реализовать муниципальную программу «Школа наставничества»;

- обеспечить условия для формирования эффективной системы наставничества в сфере дополнительного образования детей;

- создать муниципальный банк лучших практик и наставников системы дополнительного образования детей;

- привлечь СМИ, обеспечить размещение информации на официальных сайтах и в социальных сетях.

Примечание: если в муниципальном образовании функционирует малое количество УДО, рекомендовано выстраивать систему наставничества, привлекая имеющиеся образовательные организации, предоставляющие услуги дополнительного образования.

Создание системы наставничества в УДО предполагает прохождение следующих этапов: подготовительно-диагностического, адаптационного, формирующего, контрольно-оценочного.

I этап

Подготовительно-диагностический этап. Цель – формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый» или «наставник – группа наставляемых».

Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и

формирование нормативной базы для создания в УДО системы наставничества.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть заместитель директора или методист УДО.

Администрация УДО имеет определенные обязанности по организации наставничества.

Руководители методических объединений, фактически выполняющие функции *наставника наставников*.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется педагогическим советом, утверждается директором УДО и закрепляется в Положении о наставничестве.

В сборнике РП «Школа наставничества» представлены образцы следующих документов:

- Примерное положение о наставничестве.
- Примерная программа «Школа наставничества».
- Проект приказа(распоряжения) о назначении наставника.
- Кодекс наставника.
- Памятка наставнику.
- Примерный план работы наставника с молодым специалистом.

Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется УДО самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты. В сборнике региональный проект «Школа наставничества» мы предлагаем для вас примерный набор и шаблоны локальных актов УДО.

Для выявления профессиональных трудностей и измерения промежуточных результатов работы наставников с наставляемыми могут использоваться диагностические методы, в том числе анкетирование. В сборнике региональный проект «Школа наставничества» мы предлагаем для вас примерный набор соответствующих анкет.

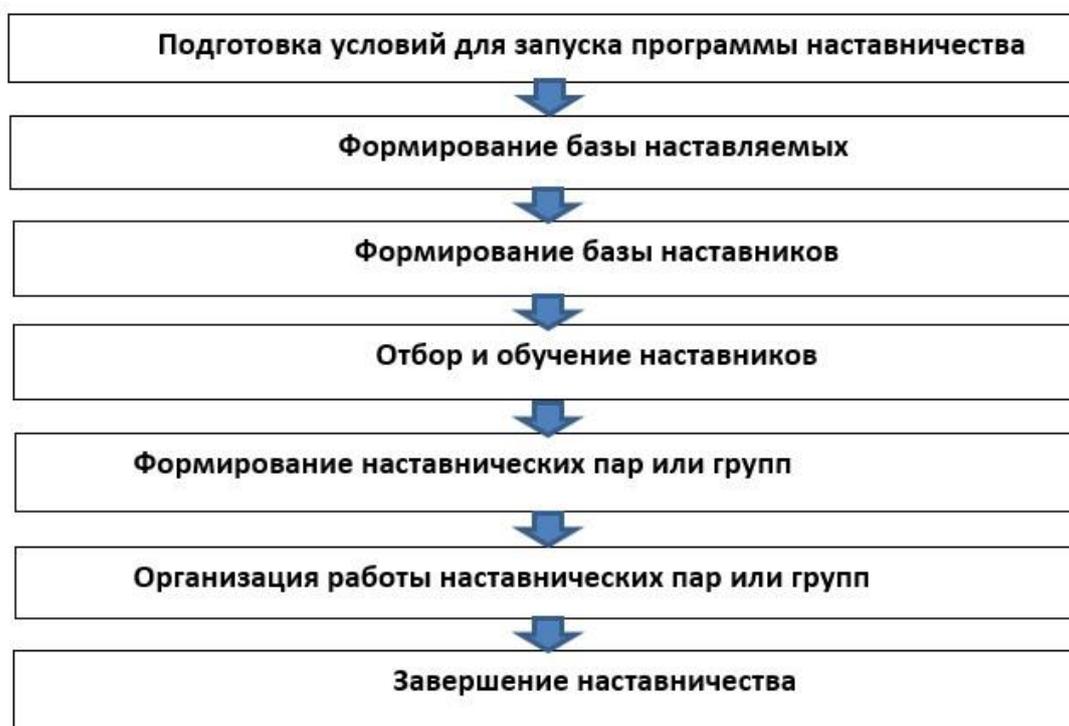
Для оценки наставником результативности занятий, проведенных

наставляемым, могут применяться технологические карты. Для анализа результатов проделанной работы могут использоваться формализованные отчеты (Примерные образцы отчетов и технологических карт вы также можете увидеть в сборнике).

Администрации УДО на подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным, следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников. Желательно подготовить для них анкеты (опросники) для самооценки результатов своей работы.

Методической службе на подготовительном этапе следует подготовить методические рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов, памятки).

Процесс организации наставничества в УДО



II этап

Адаптационный этап направлен на приспособление наставника и наставляемого друг к другу. Для преодоления профессиональных

(компетентностных) дефицитов, наставник и наставляемый определяют цели и задачи совместной работы, составляется программа (план) работы (обучения). В сборнике в качестве образца мы приводим примерный план работы наставнической пары.

III этап

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

IV этап

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста.

Таким образом, на институциональном уровне предстоит:

- сформировать нормативную базу наставничества;
- назначить координатора для создания в УДО системы наставничества;
- определить наставника и наставляемого;
- разработать программу (план работы) по наставнической деятельности и реализовать ее (его);
- провести анализ и оценку достигнутых результатов, повторную диагностику уровня компетентности наставляемого и определить перспективы его дальнейшего профессионального роста.

Сроки и этапы реализации проекта:

- 2022 год, разработка проекта.
- 2023 год, этап внедрения:
 - обеспечение условий для реализации программ наставничества;

- отслеживание промежуточных результатов проекта;
- организация диалоговой площадки для обмена опытом.

- 2024 год, аналитический этап:

- анализ результатов проекта;
- создание муниципального и регионального банка наставничества;
- завершение проекта, подведение его итогов, тиражирование инновационного опыта наставничества

Исполнителями проекта являются органы местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования; РМЦ ДОД ГАУ ДПО СОИРО; МОЦ ДОД и УДО.

Ожидаемые результаты:

- Пакет нормативно-правовых, организационных и методических документов, обеспечивающих реализацию регионального проекта
- Разработка и внедрение муниципальной программы «Школа наставничества»
- Функционирование на институциональном уровне «Школы наставничества»
- Положительная динамика изменений уровня профессиональных компетенций специалистов системы дополнительного образования детей
- Функционирование региональной системы наставничества в сфере дополнительного образования детей