

Механизм реализации программы наставничества в МУДО «Дворец творчества детей и молодежи»

Сапожникова Татьяна Викторовна,
директор МУДО ДТДиМ

Наставничество – это очень важная часть работы нашей образовательной организации. Наставник – человек, который обладает уникальным опытом работы и способен передавать свои знания. Нам уже известно из своего социального опыта «Наставничество на производстве», «Наставничество в социальной сфере», «Наставничество в образовании и кружковом движении»

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов Учреждения.

МУДО ДТДиМ является пилотной площадкой по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам (Приказ МОиН ЧО от 02 июня 2020 №398)

Наставничество – именно та универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования опыта и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которое обеспечивает наставничество, делают его нетъемлемой частью образования. Достижение сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. К этому периоду времени мы будем располагать и внешними рецензиями в области наставничества и будет накоплена база лучших практик наставничества

Задачи, которые ставит перед собой Учреждение:

1. Улучшение показателей эффективной деятельности Учреждения;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Механизмами реализации Программы наставничества являются:

нормативно-правовое оформление Программы

планирование реализации Программы

обеспечение ресурсами

организация системы наставничества с учетом выбранных форм

психолого-педагогическое сопровождение

Планирование работы по внедрению целевой модели наставничества в ДТДиМ осуществляется в соответствии с организационно-методическими документами.

Наименование документа	Реквизиты
Федеральный уровень	
Распоряжение Министерства просвещения РФ « 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»	№ Р-145 от 25 декабря 2019
Региональный уровень	
Приказ МОиН ЧО «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»	№ 2020№01/2428 от 18 ноября 2020

Муниципальный уровень	
Приказ ГУО «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях»	№ 881 от 24 ноября 2020
Институциональный уровень	
Приказ о работе творческих групп в рамках соглашений о сотрудничестве (назначении куратора)	№231 от 15.09.2020
Приказ об утверждении положения о наставничестве	№309 от 02.12.2020
Положение о наставничестве в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа	Педсовет №2 от 02.11.2020 Приказ №309 от 02.12.2020
Приказ об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества в МУДО ДТДиМ	№310 от 02.12.2020
План мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества в МУДО ДТДиМ	Педсовет №2 от 02.11.2020 Приказ №310 от 02.12.2020
Приказ о формировании наставнических пар (групп) в МУДО ДТДиМ	№311 от 02.12.2020
Приказ об утверждении целевой модели целевой модели внедрения наставничества в МУДО ДТДиМ	№312 от 02.12.2020
Целевая модель наставничества в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа	Педсовет №2 от 02.11.2020 Приказ №312 от 02.12.2020

Реализация Программы наставничества в МУДО ДТДиМ включает в себя три основных этапа.

2020-2021 учебный год является первым из них. В рамках данного этапа нами разработан план мероприятий по организации внедрения целевой модели наставничества в ДТДиМ. При разработке плана мы ориентировались на Дорожную карту реализации системы мероприятий по управлению процессом внедрения целевой модели наставничества в Челябинской области.

План мероприятий «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МУДО «Дворец творчества детей и молодежи» Копейского городского округа на 2020 - 2021 учебный год

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.

Формирование банка программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Педагог – педагог», «Педагог – ученик», «Студент-ученик».

Одной из задач управления является определение и понимание того, кто станет координаторами и кто войдет в проектные педагогические команды (рабочие группы) по реализации внедрения модели наставничества. Координаторами, в нашем случае, выступают заместители директора, представители методического совета, опытные педагоги и т.п.

- Куратор группы «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ» - Горенкова Л.В. (заместитель директора по УВР)
- Куратор группы «ПЕДАГОГ – УЧЕНИК» - Захарова О.В. (заместитель директора по УВР)
- Куратор группы «УЧЕНИК – УЧЕНИК» Чумакова К.П, Колосова Н.В. (педагоги доп. образования)
- Куратор группы «СТУДЕНТ – УЧЕНИК» - Шуматова Д.И (педагог доп. образования)

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации. Организация работы в рамках всех четырех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательной организации

Ресурсы реализации целевой модели наставничеств:

внутренние	внешние
<p>Кадровые</p> <ul style="list-style-type: none"> • призеры и финалисты Всероссийского профессионального конкурса мастерства 	<ul style="list-style-type: none"> • Работодатели, специалисты бизнес-сообщества корпораций, малого бизнеса; • сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и

«Сердце отдаю детям» <ul style="list-style-type: none"> • эксперты городской и областной аттестационной комиссии • судьи и организаторы областных и всероссийских соревнований • члены жюри городских, областных, всероссийских и международных конкурсов и т.д. 	социального развития; <ul style="list-style-type: none"> • представители образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования ,
Методические (темы)	<ul style="list-style-type: none"> • профессиональные ассоциации психологов и педагогов; • трудовые и профессиональные ассоциации
Материально-техническая база	Градообразующие предприятия, предприятия малого предпринимательства

за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Но эта задача была решена успешно. Наши специалисты являются участниками мероприятий, организаторами которых является ОЦДОД в рамках Гранта «Реализация пилотных проектов по обновлению содержания и технологий дополнительного образования по приоритетным направлениям» в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка».

Значительно сложнее с привлечением внешних источников. Именно с этим связано отсутствие банка программ по форме наставничества «Работодатель-ученик»

ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МУДО ДТДИМ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

№	ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА	КОЛИЧЕСТВО НАСТАВЛЯЕМЫХ		КОЛИЧЕСТВО НАСТАВНИКОВ	
		ВСЕГО	ИЗ НИХ ОБУЧАЮЩИХСЯ	ВСЕГО	ИЗ НИХ ОБУЧАЮЩИХСЯ
1	ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ	25	0	12	0
2	ПЕДАГОГ - УЧЕНИК	36	36	16	0
3	УЧЕНИК - УЧЕНИК	18	18	4	4
4	СТУДЕНТ - УЧЕНИК	36	36	7	0
ВСЕГО		115	90	39	4

г. Копейск, 26 января 2021

Мониторинг реализации проводится ежегодно посредством предоставления информации о реализованных программах наставничества в виде отчета "Формирование наставнических пар/групп при реализации программы наставничества в МУДО ДТДИМ на 20.01.2021г»

На основе полученных данных, проведенного анализа, отчета будут выявляться недостатки; отмечаться плюсы и минусы, которые будут учитываться при дальнейшем планировании. Безусловно, что в Учреждении разработаны мероприятия по популяризации роли наставника.

Механизмы мотивации и поощрения наставников:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства в учреждении "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание на официальном сайте Дворца методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Материальное поощрение

Таким образом, в нашем Учреждении подготовлены все условия для внедрения целевой модели наставничества