**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи Колпинского района Санкт-Петербурга**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОКуратор ДТДиМ |  | СОГЛАСОВАНОКуратор структурного подразделения |

План наставнической деятельности[[1]](#footnote-1)

на 20\_\_-20\_\_ учебный год

Отдел / сектор:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Объединение:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Пояснительная записка**

В современном обществе возникают новые вызовы системе образования, которые предполагают переход от задачи «массового» образования к проектированию пространства персонального образования для самореализации личности. В этой связи ценностный статус дополнительного образования приобретает новое осмысление как уникальная и конкурентоспособная социальная практика наращивания мотивационного потенциала личности.

Трендами современной системы образования выступают такие направления как наставничество и шефство. В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

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

***(Описание модели и форм наставничества в учебном отделе)***

1. ***Форма «Педагог - педагог»***

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и

навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

*Цели и задачи формы.*

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

*Ожидаемые результаты.*

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди *оцениваемых результатов* может быть:

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
1. ***Форма «Педагог (тьютор) – учащийся»***

Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Также наставник-педагог может обладать компетенциями, на которые у наставляемого имеется запрос, вне содержания программы.

*Цели и задачи*.

Целью может выступать раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся

*Ожидаемые результаты.*

Результатом правильной организации работы наставников может выступать высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБУДО ДТДиМ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста могут получить необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

*Возможные модели:*

* «Педагог – неуспевающий ученик»
* «Педагог – одаренный ученик»
* «Педагог – ученик с ОВЗ»
1. ***Форма «Учащийся – учащийся»***

Форма наставничества «ученик-ученик» - взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

*Цели и задачи.*

Целью может выступать разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и устойчивых коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества

**Цель (общая):** формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся объединения в возрасте от 10 до 18 лет для персонального сопровождения социально активных учащихся, имеющих успешный личностный и профессиональный результат в …...

**Задачи (общие):**

* + улучшение показателей ДТДиМ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
	+ подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
	+ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
	+ создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
	+ формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Вышеперечисленные задачи, необходимо ***конкретизировать, согласно выбранной модели и форме, а также распределить на обучающие, развивающие, воспитательные.***

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи Колпинского района Санкт-Петербурга**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОнаставляемый |  | СОГЛАСОВАНОнаставник |

Индивидуальный план наставничества

(2022/23 учебный год)

Отдел / сектор:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Объединение:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Форма наставничества:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сроки | Вид деятельности | Результат | Участники |
| ***I. Подготовительный этап***  |
| Сентябрь  |  |  |  |
| ***II. Основной этап*** |
| Октябрь  |  |  |  |
| Ноябрь |  |  |  |
| Декабрь |  |  |  |
| Январь |  |  |  |
| Февраль  |  |  |  |
| Март  |  |  |  |
| Апрель  |  |  |  |
| ***III. Итоговый этап***  |
| Май |  |  |  |

***Приложение 1.***

Перечень примерных мероприятий:

 *I. Подготовительный этап.*

* Диагностическая беседа с предполагаемым наставником;
* Методическое сопровождение наставника в написании плана работы на учебный год;

*II. Основной этап.*

* Знакомство с основными формами обучения по программе;
* Беседа наставника с наставляемым;
* Мастер-классы по эффективному подходу к планированию учебной, спортивной, тренировочной, проектной или общественной деятельности;
* Знакомство с опытом участия или подготовки мероприятий различного уровня и направленности;
* Выступление с докладом по итогам реализации проектов или создании проектов;
* Освещение новых конкурсов, смотров, акций, в которых могут принять участие учащиеся объединений;
* Сопровождение наставляемого в подготовке проектов различного уровня и направленности;
* Проведение наставником бесед с наставляемым, направленных на определение уровня комфортного пребывания в объединении;
* Помощь в проведении мероприятий педагогами объединений;
* Взаимопосещение мероприятий, занятий.

*III. Итоговый этап.*

* Проведение опроса наставляемых, направленного на выяснение уровня удовлетворенности деятельностью наставников.

***Приложение 2.***

Методические рекомендации по составлению плана наставнической деятельности

 в отделе

1. План наставнической деятельности позволяет построить и последовательно реализовать работу по реализации Целевой модели наставничества в текущем учебном году; определить задачи работы конкретного периода по различным формам наставничества.
2. План включает в себя:
	1. пояснительную записку с описанием моделей и форм наставничества;
	2. общие цели и задачи реализации целевой модели наставничества в текущем учебном году
	3. индивидуальный план наставнической деятельности
3. При составлении пояснительной записки с описанием форм наставничества предложенная форма плана конкретизируется и дополняется в соответствии с направленностью отдела и спецификой деятельности наставников и теми формами, которые реализуются в отделе
4. При постановке общих целей и задач наставнической деятельности в отделе необходимо конкретизировать их с точки зрения содержания деятельности отдела и видов наставничества. Количество задач определяется в зависимости от содержания работы по реализации целевой модели наставничества, их может быть меньше, или больше, чем предложено в примерном плане.
5. Индивидуальный план наставничества заполняется педагогами-наставниками или учащимися-наставниками при поддержке куратора внедрения целевой модели наставничества в отделе и хранится у наставника. В приложении 1. дан перечень примерных мероприятий для каждого этапа наставничества.
6. По завершении учебного года рекомендуется распространить опыт эффективного планирования работы наставника, давший наилучшие результаты.
7. План наставнической деятельности является примерным. В каждом отделе, по согласованию с куратором, может быть использована самостоятельно разработанная форма плана.
1. В Приложении 2. Содержатся методические рекомендации по составлению плана наставничества [↑](#footnote-ref-1)