

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ
АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
Протокол № 2 от 28.01.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ЦВР

Н.Х. Горелова
Приказ № 26 от 28.01.2025 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Срок реализации: 1 год

Автор – составитель:
Зинурова Зухра Акрамовна,
педагог дополнительного
образования
Козбан Елена Владимировна,
педагог дополнительного
образования

г. Межгорье
2025 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Проектная деятельность стала неотъемлемой частью работы педагогов образовательных организаций.

И наше учреждение, активно использует проектную технологию. Среди множества инновационных педагогических подходов, проектирование занимает лидирующую позицию, отвечая насущным потребностям современного образования. Проектная деятельность, как жизненный мозаичный пазл, объединяет всех участников образовательного процесса, и позволяет достичь заметных, порой поразительных результатов. Она стимулирует педагога к постоянному самосовершенствованию, поиску новых знаний, раскрытию творческого потенциала, помогая ему стать настоящим мастером своего дела. Владение проектной технологией становится признаком высокой профессиональной компетентности современного педагога, его несомненным преимуществом.

Однако нередко встречаются ситуации, когда педагоги стоят на перепутье, не понимая до конца суть и содержание проектной деятельности. В этом заключается одна из ключевых проблем: нечеткое представление о понятии «педагогический проект».

Из этого вытекает проблема: необходимо повышать профессиональную компетентность педагога в сфере проектной деятельности, давать ему необходимые знания и навыки, чтобы он смог с уверенностью применять проектный подход в своей работе.

Важно понимать, что реализация проектной деятельности требует от педагога не только знаний, но и готовности к изменениям, к переходу на новый уровень профессионального развития.

Проектная деятельность - это не просто модная тенденция в образовании. Это новый способ мышления, способ строить учебный процесс, ориентированный на развитие личности ребенка, на формирование его ключевых компетенций: критического мышления, творческого подхода, умения работать в команде, решать проблемы, брать на себя ответственность.

Для овладения проектной технологией необходимо сформировать у педагогов устойчивую мотивацию к саморазвитию, показать им весь спектр преимуществ, которые предоставляет проектная деятельность. Следует организовать систему обучения педагогов проектной технологии, которая включает в себя несколько этапов:

- ***Понимание сути проектной деятельности.*** В рамках обучения педагоги должны углубиться в понятие проекта, ознакомиться с

разными видами проектов, узнать о структуре проекта и его этапах реализации.

- **Развитие навыков проектирования.** Педагоги должны овладеть практическими навыками проектирования: умением ставить цели и задачи проекта, выбирать тематику проекта, разрабатывать план проекта, подбирать необходимые материалы и ресурсы, организовать работу с детьми над проектом, осуществлять мониторинг реализации проекта, анализировать результаты проекта, представлять проект.
- **Развитие компетенций педагога в проектной деятельности.** Важно не только научить педагогов технике проектирования, но и развить у них ключевые компетенции, необходимые для успешной реализации проектной деятельности: компетенции самоменеджмента (умение планировать, организовать, мотивировать себя), коммуникативные компетенции (умение строить эффективные отношения с детьми, родителями, коллегами), компетенции творчества и креативности (умение генерировать идеи, находить нестандартные решения), компетенции анализа и оценки (умение критически анализировать свою работу, результаты проекта).

Организовать обучение педагогов проектной технологии возможно посредством мастер-классов, тренингов, профессиональных конкурсов и конференций. Мастер-классы позволяют педагогам на практике познакомиться с разными видами проектов, получить конкретные рекомендации по их реализации. Тренинги способствуют развитию навыков проектирования, учат работать в команде, развивают коммуникативные компетенции. Участие в профессиональных конкурсах и конференциях стимулирует педагогов к постоянному саморазвитию, позволяет им обмениваться опытом с коллегами, знакомиться с новыми подходами к проектной деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с менее опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для нашего учреждения, так как в нашем учреждении имеются педагоги, которым необходима помощь в организации проектной деятельности.

Рабочая программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее – МБУДО ЦВР) в соответствии с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации РБ» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение

конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами МБУДО ЦВР: локальными актами учреждения, планом воспитательной работы, программой развития МБУДО ЦВР на 2022-2026 гг., планом работы МБУДО ЦВР на 2024-2025 учебный год.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: повышение уровня компетенции педагогов в области организации проектной деятельности.

Задачи:

- выявление затруднений в профессиональной деятельности педагогов;
- повышение профессиональных навыков педагогов с помощью методов и приёмов в проектной деятельности;
- выбор методов и форм работы команды;
- приобретение знаний и навыков, необходимых для успешного участия в разработке и реализации проектных исследовательских работ;
- развитие и саморазвитие профессиональной и творческой деятельности педагогов через оказание систематической помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств;
- систематизация проектной исследовательской деятельности в образовательной организации.

Срок реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие менее опытного специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Сулейманова О.Ф., педагог дополнительного образования, который через взаимодействие с наставником и при его помощи повышает уровень компетенции в области организации проектной деятельности.

Гаврилова А.Р., педагог дополнительного образования, который через взаимодействие с наставником и при его помощи повышает уровень компетенции в области организации проектной деятельности.

Галеева А.Ш., педагог дополнительного образования, который через взаимодействие с наставником и при его помощи повышает уровень компетенции в области организации проектной деятельности.

Наставники:

Козбан Е.В., Зинурова З.А., педагоги дополнительного образования высшей категории, имеющие опыт в области организации проектной деятельности.

Для реализации поставленных в программе задач наставники относятся к следующим типам **наставника**:

– **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых.

– **взаимодействие «куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, грантовым), при которой наставник выполняет роль куратора и коуча, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, прокачивая и совершенствуя навыки.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками наставничества заключается в следующем:

– Наставник и наставляемый рассматривают наставничество как двусторонний, обоюдный процесс и ресурс непрерывного профессионального роста и самосовершенствования.

– Наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

– Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны, определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии.

– Наставник и наставляемый соблюдают этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договорённости и конфиденциальность (не разглашают информацию, которую один партнёр передаёт другому).

Основными **принципами** работы являются:

Обязательность - проведение работы с наставляемыми, приступившим к проектной работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении необходимого периода времени.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

Наставник по проектной деятельности должен отвечать следующим характеристикам:

- обладать профильными знаниями и компетенциями по тематике проектов;
- иметь опыт организации и ведения проектов;
- отличаться высокой самоорганизацией и мотивацией;
- практиковать креативный подход в работе.

Осуществляя сопровождение, проектный наставник выполняет различные функции:

- на этапе мотивации – побудительную;
- на этапе просвещения – ориентационную;
- на этапе закрепления знаний и отработки навыков – формирующую;
- на этапе рефлексии – оценочно-результативную.

Деятельность проектного наставника включает в себя различные профессиональные позиции, исходя из конкретных задач. На определенном этапе сопровождения наставляемого в процессе проектирования проектный наставник выполняет разные роли: мотиватора, исследователя, тренера, эксперта и др.

Выступая в роли мотиватора, проектный наставник:

- способствует проявлению подлинного интереса к проекту как продукту проектной деятельности;
- ориентирует на созидательную деятельность, процесс создания новых и востребованных идей, развития и трансформации полезных продуктов для достижения искомого результата;
- побуждает наставляемых к продуктивной проектной деятельности;
- инициирует активность в стремлении обнаружить проблему, самостоятельно предложить путь ее решения;
- прививает ценности проектной деятельности.

Исполняя роль исследователя, проектный наставник:

- знакомит с технологией проектной деятельности;

- вооружает знанием инструментария, посредством которого достигается искомая цель – создание проекта как результата проектной деятельности;
- знакомит со способами развития логического мышления.

В роли тренера проектный наставник на основе полученных наставляемым на предыдущем этапе представлений и знаний:

- пошагово создает (или разрабатывает), используя уже знакомый ему инструментарий, проект;
- приобретает опыт коммуникации и командной работы в творческом коллективе;
- на практике знакомится с процессом испытания (а возможно, и внедрения) проекта на практике.

Выступая в роли эксперта, проектный наставник:

- анализирует и оценивает результаты проектной деятельности наставляемых;
- проводит собеседование и работу над ошибками;
- помогает в определении перспектив дальнейшей работы над проектом (проектной деятельности).

Требования к наставляемым:

- осваивать нормы профессиональной и проектной деятельности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по проектной деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставниками и заместителями директора по УВР и ИМР.

Формы и методы работы с наставляемыми: консультации, беседы, тренинговые занятия, встречи с опытными специалистами в области проектной деятельности, семинары, вебинары, методические консультации, анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации;
- наставники.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР .

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР.

Ключевым звеном программы является реализации концепции проектной работы, одним из условий которой является наличие наставников по проектной деятельности, которые технологизируют работу над проектом.

Наставляемые под руководством наставников занимаются проектной деятельностью, повышая тем свою познавательную активность. Очень важно на данном этапе дать возможность наставляемым представить результаты своей проектной деятельности, получить обратную связь, найти дальнейшие перспективы. С этой целью они участвуют в грантовых конкурсах и повышают свои навыки проектной работы.

Результатом проектной деятельности наставляемых является создание проекта для участия в грантовых конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в рамках организации проектной деятельности подтверждается высокими результатами участия наставляемых в значимых региональных, федеральных и международных конкурсах проектов.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Дорожная карта исследовательского проекта

Этапы проекта	Наставляемый	Наставник
<i>Организационный этап</i>	– определение примерной темы проекта; – определение наставника	– индивидуальные консультации с наставляемыми; – оказание помощи при выборе темы проекта; – идеи проекта.
	Постановка актуальности, гипотезы, цели и задач исследовательского проекта.	
<i>Деятельностный этап</i>	1. формирование плана работы наставляемого над проектам; 2. генерация идей; 3. выполнение сбора, обработки и анализа информации по теме проекта; 4. проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части; 5. оформление проекта;	

	6. подготовка презентации, раздаточного материала	
	– самооценка; – вывод; – заключение	– заполнение оценочного листа; – оставление резюме на проект.
Этап защиты проекта	защита проекта.	-индивидуальные консультации (по необходимости)

Роль наставника на этапах проектирования

На этапе **«Организационный»** наставник выступает в роли коуча, помогая подопечному в постановке и достижении цели, и куратора, который в ходе организации установочной очной встречи разъясняет проектным ему порядок работы, обсуждает будущий результат (продукт) проектной работы, мотивирует его на реализацию идеи.

На данном этапе наставнику необходимо обладать следующими проектными компетенциями:

- формирование среды для успешной генерации идей проекта;
- вдохновение участника проекта на создание и развитие идей;
- создание творческой атмосферы восприятия новых идей;
- поощрение развития творческого потенциала участника проекта.

На этапе: **«Деятельностный»**, наставник проекта в роли – опытного советника (ментора), направляя свою деятельность на полное сопровождение своего подопечного к поставленной цели; обеспечивая поддержку через советы и рекомендации, взгляд на проект «со стороны». В ходе очередной очной встречи наставник выясняет текущее состояние работы над проектом, соотносит с поставленной задачей (ожиданием); разбирает причины продвижения вперед/отставания; обсуждает какой результат (продукт проектной работы) каждая команда сможет представить к защите.

На данном этапе реализации проекта будут актуальны следующие компетенции наставника:

- осуществление комплексного планирования реализации проекта с технической, проектной и психолого-педагогической позиций;
- организационное проектирование, коммуникация внутри проекта и вне его, сопровождение наставляемого к поставленной цели.

На этапе **«Защиты проекта»** наставник выступает в роли куратора и ментора. В ходе завершающей встречи наставник проводит с исполнителем проекта рефлексию работы, ориентирует его на подготовку к защите – презентации проекта, информирует о процедуре защиты, о жюри и отвечает на важные вопросы, чтобы снять стресс перед защитой. Наставник, как помогал и поддерживал своего подопечного в его работе над проектом, также он и морально поддерживает его и на защите данного проекта.

Перед представлением итогов работы наставник также готовит отчёт на готовый проект, где указывается достижения в ходе проектной работы:

- дистанцию, которая пройдена от начала до момента защиты;
- владении инструментами проектной работы, в создании желаемого продукта;
- способность исполнителя проекта в одном-двух предложениях описать суть проекта (ответы на вопросы «о чем?» и «зачем?», а не на вопрос «что делали?»);
- полноту описания проекта (описание идеи, описание плана работ, соотношение плана и факта, анализ причин имеющихся расхождений, если таковые есть;
- что именно делал как руководитель (наставник).

На защите проекта задача наставника морально поддерживать исполнителя проекта, сопереживать вместе с ним, но не вмешиваться. Также наставник должен подготовить своё краткое резюме о работе над проектом. Защита проекта – это результат совместного труда наставника и исполнителя проекта.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в проектную деятельность, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого потенциалов. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Среди оцениваемых результатов:

- сформированность первичных проектных умений, желания участвовать в проектной деятельности;
- результативность итоговых показателей уровня развития теоретических знаний, практических навыков наставляемых;
- наличие профессиональных достижений наставляемых: наличие разработанных проектов, участие в грантовых конкурсах различного уровня.

Использованная литература:

1. Инструктивно-методический материал по организации деятельности наставников в Программе АСИ «Кадры будущего для регионов». Сост. Карпушина Н.Я., Карпушиной Е.Е./под ред. Кондакова А.М.
2. Князева Н.И. Проектирование как форма повышения методической грамотности педагога ДОУ/ Современный детский сад №3 2008.
3. Интернет-ресурсы