

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«АРХАНГЕЛЬСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»



УТВЕРЖДАЮ
директор
Архангельского
музыкального колледжа
О.А. Фофанова
2023 г.

Региональный учебно-методический центр по художественному образованию
Архангельского музыкального колледжа

Программа проекта образовательной инновации

«Реализация целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в сфере культуры и программам среднего профессионального образования на территории Архангельской области»

Авторы:

Фофанова О.А., директор ГБОУ АО
«Архангельский музыкальный колледж»;
Ческидова В.И., руководитель РУМЦ;
Ершова С. И., старший методист РУМЦ
Водовозова Л.А., методист РУМЦ;
Громова О.М., старший методист РУМЦ.

Архангельск,

2023

1. Наименование проекта: «Реализация целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в сфере культуры и программам среднего профессионального образования на территории Архангельской области».

2. Аннотация проекта.

Реализация данного проекта образовательной инновации позволит:

улучшить показатели образовательных организаций сферы культуры в Архангельской области, осуществляющих деятельность по дополнительным и профессиональным программам в образовательной, социокультурной, методической и других сферах;

раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого участника проекта;

обеспечить поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

сформировать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;

создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Проект предлагает организацию следующих форм наставничества: «учитель – учитель»; «работодатель – студент».

1. Форма наставничества: «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Возможно выделение двух типов наставников. 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 молодого специалиста. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть: взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»; взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник» и т.д..

2. Форма наставничества: «работодатель – студент» предполагает профессиональную поддержку, направленную на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый – студент профессиональных образовательных организаций, обучающийся на 3-4 курсе.

Вариант 1. Активный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого: взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию», взаимодействие «коллега – будущий коллега», взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Продолжительность реализации проекта: **январь - декабрь 2023 года.**

3. Актуальность проекта.

В соответствии с Планом работы по реализации Концепции развития дополнительного образования детей до 2030, I этап (2022-2024 годы) в Архангельской области (утв. 06.07.2022 г.) в целях развития кадрового потенциала дополнительного образования детей сферы культуры и привлечения выпускников в систему дополнительного образования детей, в том числе в сельской местности, актуальным становится развитие института наставничества.

Министерством просвещения Российской Федерации (Распоряжение от 25.12. 2019 г. N Р-145) разработана, утверждена и рекомендована к внедрению «Методология (целевая модель) 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».

4. Цель проекта: реализация целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в сфере культуры и программам среднего профессионального образования.

5. Задачи проекта.

1. Подготовить условия для запуска программы наставничества.
2. Сформировать базу наставляемых.
3. Сформировать базу наставников.
4. Сформировать наставнические пары или группы.
5. Отобрать и обучить наставников.
6. Организовать работу наставнических групп.
7. Подвести итоги реализации программ наставничества.

6. Участники проекта:

Управление культуры г. Архангельска.

Управление культуры г. Северодвинска.

Региональный учебно-методический центр по художественному образованию Архангельского музыкального колледжа.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Архангельский музыкальный колледж» и другие учреждения сферы культуры, осуществляющие реализацию программ наставничества.

Учреждения дополнительного образования сферы культуры, осуществляющие реализацию программ наставничества.

Архангельский областной институт открытого образования, осуществляющий подготовку наставников.

7. Ресурсы проекта:

Список нормативно-правовых источников:

1. «Методология (целевая модель) 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» (Распоряжение Министерства просвещения РФ №Р-145 от 25.12.2019);

2. «Методические рекомендации по внедрению 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» (Министерство просвещения РФ №Р-145 от 25.12.2019).

3. "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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") (Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02)

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

5. Об утверждении типового положения о наставничестве в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам на территории Архангельской области, в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современная школа» национального проекта «Образование» (Министерство образования и науки АО №2321 от 17.12.2019).

Кадровые: специалисты РУМЦ, преподаватели АО ИОО, методисты и преподаватели АМК и образовательных учреждений сферы культуры.

8. План мероприятий см. в Приложении.

9. Продукты/результаты проекта.

Форма наставничества «учитель – учитель».

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа профессиональных продуктов: открытых уроков, выступлений, статей, методических практик молодого специалиста.

Участие в проекте может являться практической частью реализации курсовой подготовки преподавателя по теме «Программа наставничества и инструменты ее реализации», поэтому по завершении участия выдается соответствующее удостоверение о повышении квалификации.

Форма наставничества «работодатель – студент».

Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов студента по предметам педагогического модуля;
- наличие успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- повышение мотивации студента к педагогической деятельности;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в учреждения дополнительного образования сферы культуры.

10. Критерии эффективности проекта.

- Выполнение плана реализации проекта в установленный срок;
- рост вовлеченности в реализацию программы наставничества;
- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

План мероприятий по реализации программы проекта образовательной инновации

Этап	Задачи этапа	Содержание работы	Прогнозируемый результат	Сроки	Ответственное лицо
Подготови- тельный	1.Подготовить условия для запуска программы наставничества	ПОДГОТОВКА УСЛОВИЙ ДЛЯ ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 1. Информировать образовательные организации сферы культуры о запуске проекта, его содержании, условиях участия. •Рассылка информации о проекте в образовательные организации сферы культуры. •Информационный семинар для руководителей/методистов образовательных организаций сферы культуры. • Вкладка по реализации проекта на странице РУМЦ Архангельского музыкального колледжа.	• список участников проекта - образовательных организаций сферы культуры	январь	РУМЦ Громова О.М., Водовозова Л.А. Ческидова В.И.
		2. Информировать педагогических работников об участии в проекте, целях, задачах, формах наставничества, его методологии, ожидаемых результатах; сформировать команду, определить необходимые для реализации ресурсы. • Совещание по реализации целевой модели наставничества.	• организация рабочих групп и распределение зон ответственности, • выбор форм наставничества, •назначение куратора программы	февраль	Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя
		3. Обеспечить нормативно-правовое оформление наставничества, в том числе меры поощрения наставников •Деятельность рабочей группы по формированию пакета документов, сопровождающих реализацию программы наставничества.	• положение о системе наставничества, • приказ об утверждении положения, • приказ о назначении куратора,	февраль	куратор + рабочая группа, руководитель образовательной организации

			• приказ о формировании и закреплении наставнических групп. • «дорожная карта» по реализации целевой модели наставничества.		
		4.Разработать/подобрать комплекс методических материалов для наставников и наставляемых, обучения наставников • Деятельность рабочей группы по формированию пакета материалов	• анкеты, • опросники	февраль	куратор, заместитель руководителя
	2.Сформировать базу наставляемых, 3.Сформировать базу наставников	ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ И НАСТАВНИКОВ 1. Информировать педагогов/студентов о возможностях и целях программы • Информационные буклеты. • Семинары. • Консультации.	• перечень лиц, желающих иметь наставников, • перечень лиц, готовых стать потенциальными наставниками	февраль	куратор, заместитель руководителя
		2. Провести анкетирование среди потенциальных наставников/наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества; собрать согласия на обработку персональных данных и дополнительную информацию о запросах наставляемых • Деятельность рабочей группы	• заполненные анкеты, • заполненные согласия на обработку персональных данных	февраль	куратор, заместитель руководителя

		3. Проанализировать полученные от наставников, и наставляемых и третьих лиц данные, оценить наставляемых/наставников по заданным параметрам. • Деятельность рабочей группы. • Консультации.	• информация о запросах наставляемых и потенциале наставников, • база наставляемых		куратор, заместитель руководителя
		4. Отбор и выдвижение наставников • Собеседования с наставниками.	• база наставников, • приказ об утверждении реестра наставников	февраль	куратор, заместитель руководителя
	4. Сформировать наставнические пары или группы	1. Сопоставить анкеты наставников и наставляемых и соединить наставников и наставляемых в пары/группы. • Деятельность рабочей группы. • Консультации. Примерные вопросы: ✓ С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? ✓ Кто может помочь вам достичь желаемых целей? ✓ С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? ✓ Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемых целей, если они были озвучены? 2. Информировать участников о сложившихся парах/группах • Организационная встреча наставнических пар/групп (круглый стол)	• перечень наставнических пар/групп • приказ о закреплении наставнических пар/групп	первая декада марта	куратор, заместитель руководителя
	5. Обучить наставников	Повысить компетентность наставников • Прохождение курсов повышения квалификации.	• ДПП «Программа наставничества и инструменты ее реализации»	13 марта-13 апреля	РУМЦ Ческидова В.И. Громова О.М., Водовозова Л.А., Богданова Т.А.

Основной этап	6. Организовать работу наставнических групп	ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЛИ ГРУПП 1. Уточнить предмет наставничества в соответствии с запросами наставляемых, выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы • Рабочие встречи наставников и наставляемых	• план наставничества • график проведения встреч	17 апреля – 28 апреля	Куратор, заместитель руководителя
		2. Продумать ожидаемые результаты работы наставнических пар, формы обратной связи, критерии и порядок оценивания, (для проведения мониторинга результатов программы) • Деятельность рабочей группы.	• формы обратной связи, • инструментарий по оценке реализации программ наставничества		Куратор + рабочие группы
		3. Согласовать с наставническими группами с инструментарием по оценке результатов реализации программ наставничества • Рабочие встречи с наставническими парами.	• Фиксация начальных результатов наставнического взаимодействия		Куратор
		4. Проведение консультаций для наставников / наставляемых (по запросу)	• оказание методической помощи наставникам по актуальным вопросам		Куратор, заместитель руководителя, РУМЦ Громова О.М., Водовозова Л.А. Ческидова В.И.
		5. Регулярные встречи наставника и наставляемого	• реализация плана наставничества	1 мая -16 июня, сентябрь-октябрь	Куратор
Заключительный	7. Подвести итоги реализации программ наставничества	ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА 1. Отследить (мониторинг) результаты реализации программ наставничества • Деятельность рабочей группы.	• информация: заполненные анкеты/опросники	ноябрь	Куратор

		2. Проанализировать результаты реализации программы, сделать выводы • Деятельность рабочей группы.	• выводы о результатах реализации программ наставничества		Куратор, заместитель руководителя,
		3. Обсудить результаты реализации программ наставничества с их участниками, подвести итоги проекта • Групповая заключительная встреча всех пар и групп наставников и наставляемых (круглый стол)	• информация об итогах проекта, • база данных лучших программ и практик, • оформление отчетов о программах наставничества		Куратор, заместитель руководителя,
		5. Оформить итоги совместной работы в рамках программы наставничества, определить перспективы дальнейшего развития наставничества • Заседание педагогического/методического совета	• решение методического совета		Заместитель руководителя образовательной организации, куратор
		6. Провести торжественное мероприятие по подведению итогов программы наставничества • Торжественное мероприятие	• Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества • Поощрение участников наставнической деятельности		Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, руководители метод.объединений

		7.Представить лучший опыт реализации программ наставничества образовательными организациями сферы культуры • Областной методический семинар	• Популяризация лучших практик и примеров наставничества • Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, итогов на сайте образовательной организации	13 декабря	Куратор, заместитель руководителя, руководители метод.объединений, РУМЦ Громова О.М., Водовозова Л.А. Ческидова В.И.
--	--	---	--	-------------------	---