

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Егорлыкский Центр внешкольной работы

«Рекомендовано»
Методическим советом
Протокол №1
от 31.08.2020г.

«Утверждено»
Директором МБОУДО ЕЦВР
Е.П. Данилюк
Приказ №100, от 31.08.2020г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
«Наставничество в сфере дополнительного образования детей»**

Срок реализации:
2020-2025гг.

Автор - составитель:
Зубрилина И.А.
методист

ст. Егорлыкская
2020г.

Содержание

Пояснительная записка	3
2.1. Практика наставничества «интериалы» и «ньюфаги»	6
2.2 «Компетентностные лидеры»	7
2.3 Методист – ментор- наставник	7
3. Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся»	8
4. Практика наставничества «ученик – наставник»	8
5..Перспективы эффективности наставничества	9
6. Список использованной литературы	10

1. Пояснительная записка

Дополнительная общеразвивающая программа «Наставничество в сфере дополнительного образования детей» (далее Программа) Дополнительная общеразвивающая программа (далее Программа) разработана на основе:

- ✓ Конвенции о правах ребенка, в соответствии требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ
- ✓ Национального проекта «Образование»(утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам(протокол от 24 декабря 2018 г. №16)- «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Социальная активность»),
- ✓ Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.09.2014г. №1726-р) и плана мероприятий ее реализации на 2015-2020 гг.,
- ✓ Приказа Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 г. №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеразвивающим программам»,
- ✓ Постановления Правительства РФ «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических требований устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций.,
- ✓ Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.

Программа «**Наставничество в сфере дополнительного образования детей**» является подпрограммой развития Учреждения на 2020-2025 гг.

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях, формирование у обучающихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. В Концепции модернизации российского образования ставится задача по формированию «целостной системы универсальных знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть ключевых компетенций, определяющих современное качество содержания образования». Образование в результате модернизации неизбежно должно перейти на два основания – парадигмы знаний и компетентностей. Формирование ключевых компетентностей, к которым относится проектная компетенция, должно стать одним из результатов основного и дополнительного образования, а проектирование и проектная деятельность – новым содержанием.

В данной программе описана практика наставничества в МБОУДО ЕЦВР. Наставничество- метод передачи опыта, способ непотребованного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у учеников, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте, опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту, ученику, родителю.

Цель: описать практику наставничества в треках «педагог-педагог», «педагог- обучающийся», «обучающийся-обучающийся».

Задачи:

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, обучающимся исходя из условий организации образовательного процесса.

Обучающие: повысить уровень знаний как у педагогов, так и обучающихся;

Развивающие: развить интерес к образовательному процессу;

Воспитательные: воспитать у педагогов и обучающихся чувство единства и сплоченности, умение работать в команде.

Предмет: практика наставничества в учреждении (направленность художественная, социально-педагогическая).

Объект: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций педагога.

Возраст: разновозрастная (от обучающихся 7-18) до педагогов с большим стажем работы (19-60).

Срок реализации: 5 лет.

Формы наставничества: «педагог-педагог», «педагог- обучающийся», «обучающийся- обучающийся».

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Эффективность практики наставничества в МБОУДО ЕЦВР заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, продуктом ее деятельности является профессиональный рост педагога и всего образовательного процесса.

Планируемые результаты:

- подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении;

-количественный и качественный рост образовательных проектов;

-увеличение числа обучающихся, планируемых стать наставниками;

-повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования.

Наставничество - это добровольный вид деятельности профессионально компетентных сотрудников и обучающихся.

Наставничество, как практика в образовательном учреждении это- добровольная практика (многие рабочие ситуации находят правильные

решения), способ решить сложные проблемы отдельных категорий людей (педагогов, обучающихся), движение добиться большего влияния на свой профессионализм и свою жизнь.

В МБОУДО ЕЦВР реализуется многоуровневое наставничество:

«МАСТЕРА и МЕНТОРЫ»

(администрация и методисты)



«Компетентностные методисты»

(кураторы по направлениям, сотрудники с многолетним опытом)



«Интерриалы» (педагоги, стаж которых более 5 лет)



«Ньюфаги» (молодые специалисты, прибывшие после ВУЗа)



«Дети- коучи» (старшие дети, выпускники детских объединений)



«Новиаты» (младшие дети)

К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования: гибкость мышления, коммуникативные способности, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость. Практика наставничества реализуется по пяти основным трекам «кворкинга» (сотрудничества): «педагог-педагог» – «обучающийся-обучающийся» - «обучающийся-педагог».

В МБОУДО ЕЦВР наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам , детям, родителям для создания стабильной среды для получения успешного образовательного процесса.

2. Практика наставничества «Педагог-педагог»

2.1.«Интерриалы» и «ньюфаги»

Молодой специалист, после окончания учебного заведения не обладает полным комплексом практических умений, в каждом учреждении своя уникальность документооборота. Бывает и такое, что молодой специалист, самоуверенный в своих знаниях , попадает в сложную ситуацию, связанную с оформлением документов, организацией образовательного процесса – таких специалистов называют «ньюфагами». К таким специалистам «приставляют» опытного сотрудника по направлению деятельности.

«Интерриал» - сотрудник, который работает в МБОУДО ЕЦВР не менее 5 лет. Его главная задача – сопровождение «ньюфага» во вхождение условия адаптации, стадия может длиться от 2-6 месяцев.

«Ньюфаг»



«Интерал»

Полноценную консультацию «ньюфаг» получает от «компетентностных лидеров», методистов, администрации. Присутствие рядом с новичком «интерала» создает обстановку психологического комфорта и уверенности.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал... Это не полный перечень проблем «ньюфага» при организации образовательного процесса... Этих и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Одним из самых главных направлений трекинга «наставничества» является посещение учебных занятий «интервалов» и «компетентностных лидеров» молодыми специалистами позволяет понять практическую методологию образовательного процесса. Посещение учебных занятий «ньюфага» позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий. Во избежание ошибок обязательно нужно выдать методические рекомендации во избежание профессиональных ошибок.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются «ньюфаги» - общение с родителями. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь «ньюфаг» может найти поддержку в лице «компетентностного лидера», они всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

Конкурсы педагогического мастерства для «ньюфагов» имеют большое значение.

Готовясь и выступая на конкурсах «ньюфаги» учатся не бояться публики. Во время подготовки происходит осмысление своей профессиональной деятельности. Педагог видит свои слабые и сильные стороны, анализирует свои действия. Это хорошее испытание на профессиональную выносливость. Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений.

Очень важен для МБОУДО ЕЦВР транслирование опыта на заседаниях методического совета, педагогического совета. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний что приводит к воплощению оригинальных идей.

2.2. «Компетентностные лидеры»

«Компетентностный лидер» - наиболее подготовленный педагог, обладающим высокими профессиональными качествами, знаниями в области

методики преподавания и воспитания, имеющий высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками. «Компетентностный лидер» закрепляется на срок не менее одного года при обоюдном согласии наставника и «ньюфага». «Компетентностный лидер» может курировать более одного специалиста. Организация работы наставников в МБОУДО ЕЦВР возлагается на методистов образовательного учреждения.

Задачи «компетентностного лидера»:

- оказание помощи в адаптации молодым специалистам;
- поддержание у педагогов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- Формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

Права и обязанности «компетентностного лидера»:

- ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности;
- посещать занятия молодого специалиста;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер о дисциплинарном воздействии.

2.3 Методист – ментор- наставник

Методист, как наставник, выполняет следующие функции:

- оказывает помощь в организации учебных программ, форм, методов, средств обучения;
- анализирует состояние учебно-методической воспитательной работы, принимает участие в разработке методического материала;
- обобщает и распространяет информацию о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;
- организует и разрабатывает документацию по проведению конкурсов, выставок, проектов, слётов и т.д.;
- организует и контролирует работу детских объединений.

Методист – многофункциональный специалист, самая высокая ступень наставничества в МБОУДО ЕЦВР.

Методисты, реализуя трек, «педагог- педагог» выполняют следующие направления деятельности:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;
- организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

3. Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся»

В треке «педагог- обучающийся» - «педагог-родитель» МБОУДО ЕЦВР рассматривает наставничество в ключе «кворкинга», сотворчества. Когда речь идет о треке « педагог-родитель» то, цель - привлечь родителя к активному участию к творческой работе. Для реализации цели используются следующие задачи:

- формировать уважительное отношении семьи к образовательной организации;
- установить доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами;
- способствовать творческому развитию личности обучающихся.

Основными наставниками для родителей являются педагоги. Они могут приглашать родителей в детское объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления), давать личные поручения в организации творческой работы, проводить внутрикружковые родительские собрания.

Если обратиться к треку «педагог-обучающийся», то непосредственно педагог передает большой опыт ребенку непосредственно не только творческий, профессиональный, но и личный опыт, личные качества. За учебный год каждый ребенок принимает участие в разных конкурсах (городских, областных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех творческих работ (выставок, вокальных номеров, театральных постановок и.д) является гармоничное сотворчество педагога и воспитанников. Часто для реализации трека «педагог-родитель», «педагог- обучающийся» приходится обращать большое внимание культурную, социальную принадлежность родителей и обучающихся. Для этого требуется отражать методологические принципы и концептуальные подходы по реализации социокультурного развития в дополнительных общеразвивающих программах.

4. Практика наставничества «ученик – наставник»

На сегодняшний день обучающий наставник в МБОУДО ЕЦВР - это воспитанник, который обучается в детском объединении не менее 3 лет, обладающий сформированным комплектом профессиональных и личностных качеств, обладает высоким показателем в обучении, высоким уровнем творческих достижений. На каждого ученика – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности ученика-наставника входят:

- помощь старшим;
- активно участвовать в работе детского объединения и привлекать других обучающихся;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом;
- быть дисциплинированными организованным, четко выполнять поручения;

-расти патриотом, воспитывать в себе качества: вежливость, трудолюбие, уважать старших, помогать родителям.

Ученик – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессионального мастерства, наставник показывает определенные методики, навыки.

За свои достижения ученики- наставники получают благодарности МБОУДО ЕЦВР. Успехи отражаются на сайте МБОУДО ЕЦВР, а также администрация готовит публикации в СМИ.

5.Перспективы эффективности наставничества

В результате реализации программы главной целью для учреждения является подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность МБОУДО ЕЦВР востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательно-воспитательного пространства Егорлыкского района. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, районных мероприятиях. Трек наставничество «ученик-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.

6. Список использованной литературы

- 1.Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2012 №7.с 98-104.
2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред. А.Я.Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2013.
3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала///Экономическаясоциология.2011.Т.12№2 с.80-98.
4. Lavin Colky, D., & Young, W. (2006). Mentoring in the virtual organization: Keys to building successful schools and businesses. Mentoring & Tutoring, 14(4), 433-447. doi:10.1080/13611260500493683
5. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM. NOVA SHRM & Dulles SHRM
6. https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8_hz_O811dVYUlk9d/view
7. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "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").
8. Проект «Профессиональная среда». [Электронный ресурс] <http://ps.dogm.mos.ru/>.