МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГИМНАЗИЯ №1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено на педагогическом советеПротокол № 1 от 27.08.2020 г. Председатель педсовета:\_\_\_\_\_\_\_\_Пономарев Н.И. | УТВЕРЖДАЮ:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Директор МБОУ гимназии №1Пономарев Н.И.Приказ № 145 от 28.08.2020 г.  |

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА**

**«Наставничество в сфере дополнительного образования детей».**

 Срок реализации:

 2020-2025

Автор - составитель:

Лаптурова Е.Л.

 Зам. директора по УВР

г. Миллерово

2020

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. 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 учащихся 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 МБОУ гимназии №1 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).

**Обьект:** 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 МБОУ гимназии №1 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 МБОУ гимназии №1 реализуется многоуровневое наставничество:

«МАСТЕРА и МЕНТОРЫ»

 (администрация и методисты)

↓

«Компетентностные методисты»

(кураторы по направлениям, сотрудники с многолетним опытом)

↓

«Интериалы» (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 предъявляется 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 МБОУ гимназии №1 наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам, детям, родителям для создания стабильной среды для получения успешного образовательного процесса.

1. **Практика наставничества «Педагог-педагог»**

**2.1.Интериалы» 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.

«Интериал» - сотрудник, который работает в МБОУ гимназии 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 «интериалов» 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» имееют большое значение.

Готовясь и выступая на конкурсах «ньюфаги» учатся не боятся 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 МБОУ гимназии №1 транслирование опыта на заседаниях координационно-методического совета, педагогического совета. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний что приводит к воплощению оригинальных идей.

* 1. **«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 МБОУ гимназии №1 возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе и заместителя директора по воспитательной работе.

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.

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.

«Компетентностный лидер», 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» в ООрассматривает 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 МБОУ гимназии №1- 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, грамоты. Успехи отражаются на сайте ОО, а также администрация готовит публикации в СМИ города.

**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 МБОУ гимназии №1 востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного пространства города. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, городских мероприятиях. Трек наставничество «ученик-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудится 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_O8l1dVYuLk9d/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/.