Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Молодежный центр» города Сарова

(Молодежный центр)

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТАна заседании педагогического совета№ 4 от 31.08.2022 | УТВЕРЖДЕНОприказом директора Молодежного центраот 01.09.2022 № 63.01-17/397 |

**Дополнительная общеобразовательная**

 **(общеразвивающая) программа**

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

Направленность: социально-гуманитарная

Программа ориентирована на обучающихся от 7 лет

Срок реализации – 5 лет

Автор – Никонорова Е.И.

методист

г. Саров

2022

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Пояснительная записка
 | 3 |
| 1. Практика наставничества «интерналы» и «ньюфаги»
 | 5 |
| 1. «Компетентностные лидеры»
 | 7 |
| 1. Методист — ментор — наставник
 | 7 |
| 1. Практика наставничества «педагог—родитель», «педагог —обучающийся»
 | 8 |
| 1. Практика наставничества «обучающийся — наставник»
 | 9 |
| 1. Перспективы эффективности наставничества
 | 9 |
| 1. Список используемой литературы
 | 11 |

1. **Пояснительная записка**

 Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Наставничество в сфере дополнительного образования детей» (далее Программа) разработана на основе Конвенции о правах ребенка, в соответствии с 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 до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2022г. №678-р), 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. Программаявляется 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.

 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 обучающихся, направленных на совершенствование, саморазвитие. Программа предполагает обучение персонала непосредственно на рабочем месте. Опытный сотрудник передает свои навыки молодому специалисту, обучающемуся, 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-гуманитарная).

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

**Возраст**: разновозрастная (для обучающихся 7-18 лет и для опытных педагогов 25-60 лет).

**Срок реализации**: 5 лет.

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

**Формы организации деятельности**: в парах, небольшими группами.

**Эффективность**практики наставничества в Молодежном центре 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 мотивации 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 Молодежном центре реализуется многоуровневое наставничество:

«МАСТЕРА и МЕНТОРЫ»

(администрация и методисты)

↓

«Компетентностные методисты»

(кураторы по направлениям, сотрудники с многолетним опытом)

↓

«Интерналы» (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 трём основным трекам «коворкинга» (сотрудничества): «педагог-педагог» ; «обучающийся-обучающийся»; «обучающийся-педагог».

 В Молодежном центре 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»**

**«Интерналы» 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.

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

«Ньюфаг»

↓

«Интернал»

 Полноценную консультацию «ньюфаги» получают от «компетентностных лидеров», методистов, администрации. Присутствие рядом с новичком «интернала» 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. Таких 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 «интерналов» 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 важно для Молодежного центра 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 Молодежном центре возлагается на заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-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.

1. **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 Молодежном центре.

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.

1. **Практика наставничества «педагог — родитель», «педагог — обучающийся»**

В треке «педагог — обучающийся» и «педагог — родитель» Молодежный центр рассматривает наставничество в ключе «коворкинга», сотворчества. Когда речь идет о треке «педагог — родитель», то целью становится привлечь родителя к активному участию к творческой работе.

Для реализации цели используются следующие задачи:

-формировать уважительное отношение 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 объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления), давать личные поручения в организации творческой работы, проводить родительские собрания.

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

1. **Практика наставничества «обучающийся – наставник»**

На сегодняшний день, обучающийся - наставник в Молодежном центре — это воспитанник, обладающий сформированным комплектом профессиональных и личностных качеств. Он обладает высоким показателем в обучении, высоким уровнем творческих достижений. На каждого обучающегося – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности обучающегося – наставника входят функции:

-помощь старшим;

-активно участвовать в работе объединения и привлекать других обучающихся;

-развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом;

-быть дисциплинированным и организованным, четко выполнять поручения;

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

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

 За свои достижения обучающиеся – наставники получают благодарности Молодежного центра. Успехи отражаются на сайте Молодежного центра, а также администрация готовит публикации в СМИ города.

1. **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-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;

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

 Деятельность Молодежного центра 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 объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, городских мероприятиях. Трек наставничества «обучающийся-наставник» — ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудится на благо своей страны.

**8. Список используемой литературы**

1.Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2018 №7.с 98-104.

2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред. А.Я.Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2019.

3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала///Экономическаясоциология.2019.Т.12№2 с.80-98.

4. 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").

5. Проект «Профессиональная среда». [Электронный ресурс] http://ps.dogm.mos.ru/.