

г. Туапсе

Содержание:

1.1.	Пояснительная записка.....	3
1.2.	Цель и задачи программы.....	4
2.1.	Условия реализации программы.....	4
2.2.	Список литературы	16

Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр детско-юношеского туризма имени Сергея Викторовича Дудко г. Туапсе (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с:

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении 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";

- Методических рекомендаций 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

Актуальность

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

Наставничество, как практика:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;
- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В ОУ наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации

успешного образовательного процесса, а само обучение производится полностью на бесплатной основе.

Цель и задачи программы:

Цель: создание условий для максимального раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся и педагогов разных уровней образования.

Задачи:

- создание условий для организационной, методической, экспертно-консультационной, информационной и просветительской поддержки участников программы наставничества;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку деятельности МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- анализ эффективности и мониторинг результативности реализации программы, внесение корректировок в необходимые этапы реализации программы в соответствии с результатами.

Условия реализации программы

Рольевые модели многоуровневого наставничества:

- «Мастера и менторы» (методисты и администрация);
- «Компетентностные лидеры» (победители конкурсов педагогического мастерства и сотрудники с многолетним опытом);
- «Интерналы» (педагоги, которые имеют опыт работы в МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе от 5 лет и более);
- «Ньюфаги» (молодые специалисты, только прибывшие в учреждение);
- «Дети-коучи» (старшие обучающиеся и выпускники детских творческих объединений);
- «Новиаты» (младшие обучающиеся 1-2 годов обучения).

Наставникам различных уровней предъявляются следующие **требования к личностным компетенциям:**

- **Гибкость мышления** – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться от одного способа действий на другой.
- **Критичность мышления** - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».
- **Коммуникативные способности** - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.
- **Толерантность** – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.
- **Эмпатия** – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику (специалисту образовательной организации) желательно иметь комплекс знаний в области психологопедагогических дисциплин.
- **Рефлексия** – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.
- **Эмоциональная устойчивость** – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Практика наставничества реализуется по пяти **формам сотрудничества:**

- «Педагог - педагог»;
- «Педагог - учащийся»;
- «Учащийся - учащийся»;
- «Родитель - учащийся»;
- «Педагог - родитель».

Мастера и менторы

Мастера и менторы - это многофункциональные специалисты, к которому больше других наставников подходит понятие «ментор». Это – самая высокая ступень эволюции наставника в МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе.

Методист в ОУ выполняет следующие **функции:**

- анализирует состояние учебно-методической, воспитательной работы в

ОУ и разрабатывает рекомендации по повышению её эффективности;

- принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышении квалификации руководителей и специалистов;

- оказывает помощь педагогическим работникам в определении содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по методическому обеспечению образовательной деятельности МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе;

- организует разработку и подготовку к утверждению учебно-методической документации, дидактических материалов;

- анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе;

- обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников;

- организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности.

- участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовке работников по соответствующим направлениям их деятельности, по методическому обеспечению, содержания образования и разработке перспективных планов, методических материалов.

- обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования;

- организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, социальных проектов, тематических массовых мероприятий и т.д.

Методисты, реализуя форму наставничества «педагог-педагог» реализуют **основные направления деятельности:**

- Программно-методическое обеспечение деятельности учреждения и педагогов ДО МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе;

- Диагностическая и аналитическая деятельность;

- Организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных массовых мероприятий с обучающимися и педагогами;

- Информационно-издательская деятельность;

- Аттестация педагогов, повышение квалификации и профессионального мастерства.

Наставничество «Компетентностных лидеров»:

Наставник («Компетентностный лидер») – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными

качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставничество за «Компетентностным лидером» закрепляется приказом ОУ на срок не менее одного года при обоюдном согласии предполагаемого наставника и «ньюфага», за которым он будет закреплен. Наставник-«компетентностных лидер» может курировать более одного молодого специалиста.

Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью.

Цель деятельности «компетентностного лидера» - оказание профессиональной помощи молодым специалистам («ньюфагам») в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического коллектива.

Задачи деятельности «компетентностного лидера»:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

«Компетентностному лидеру» определены *следующие функции:*

Организационные:

- организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативноправовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.

Информационные:

- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся,

Методические:

- разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
- подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.

Права и обязанности «компетентного лидера»:

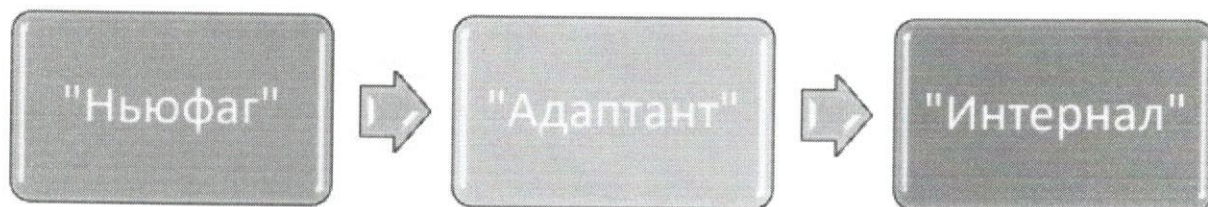
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия директора привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели.

«Интерналы» и «ньюфаги»

Не для кого не секрет, что молодой специалист, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей. Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на 1 место работы уверен, что он все знает и все умеет. И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Таких молодых специалистов мы называем «ньюфагами». В современной лексике этот термин обозначает уверенного в своих силах новичка. К таким молодым специалистам приставляют опытного сотрудника по направлению деятельности – «интернала». «Интернал» - это работник, который работает в ОУ не менее 5 лет и входит в сообщество сотрудников учреждения в качестве полноправного его члена, становится равным среди

равных. Его главная задача – сопровождение «ньюфага» до вхождения в статус «адаптанта» (специалиста, который адаптировался к условиям работы) - делать правильные первые шаги в профессии, вхождение в профессиональное сообщество. Стадия «адаптанта» может длиться от 2 до 6 месяцев.



Нельзя называть «Интернала» наставником в широком смысле этого слова, хотя он и является I степенью наставничества. Полноценную консультацию и методическую помощь «ньюфаг» получает от «компетентностных лидеров» (собственно наставников), методистов и администрации. Но присутствие рядом с новичком «интернала» создает обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее молодому специалисту войти в стадию «адаптанта».

Помимо сопровождения «ньюфагов» «интерналами» существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога дополнительного образования:



Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность молодого специалиста (ньюфага) и плавного включения в образовательный процесс используются *следующие практики*:

1. «Школа инструкторов ДЮТ»:

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов «Школа инструкторов ДЮТ». Обучение в «Школа инструкторов ДЮТ» дает возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в МБОУ ДО ЦДЮТ им. С.В. Дудко г. Туапсе;
- развитие профессионально-педагогических компетенций молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала «ньюфагов».

Программа рассчитана на 1 год.

Слушателей школы ждёт объёмный курс теоретических и практических занятий:

- теоретические занятия 57 часов;
- практические занятия 99 часов;
- учебно-тренировочные сборы 24 часа;
- зачётный категорийный поход 24 часа.

2. Взаимопосещение учебных занятий

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые «Интерналу» или «Компетентностному лидеру» со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие «Ньюфаги» испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами... Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих «Ньюфага» на этапе организации

образовательного процесса. Этих и многих других проблем легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

- посещение учебных занятий «Интерналов» и «Компетентностных лидеров» молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение учебных занятий «Ньюфагов» позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

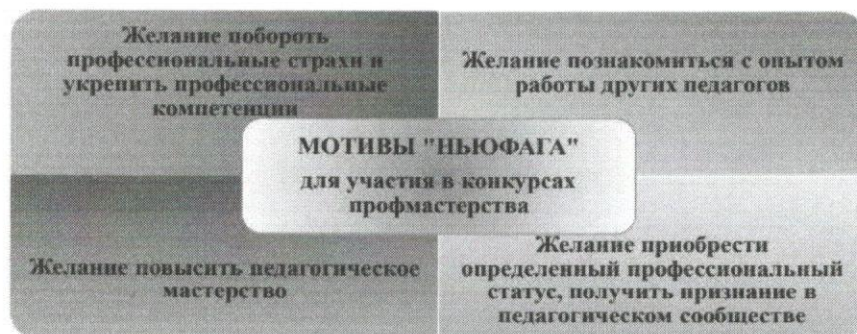
Важно дать понять «Ньюфагу», что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны «Интерналов» и «Компетентностных лидеров», особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

3. Конкурсы педагогического мастерства

Конкурсы профессионального мастерства для «ньюфагов» в наставничестве «педагог- педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет, как никогда быстро войти в профессию. «Менторы», «компетентностные лидеры» и «интерналы» оказывают особую поддержку «ньюфагам», которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить «ньюфага» бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия «ньюфагом» происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергаящий свою деятельность анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы:



Практические результаты участия в профессиональных конкурсах молодых педагогов можно определить по следующим *категориям*:



Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является для «ньюфага» не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании. Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего роста педагогического мастерства.

Педагогические конкурсы в форме наставничества «педагог-педагог» позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», «ньюфаги» отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт

ОПЫТНЫХ КОЛЛЕГ.

4. Транслирование опыта

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях Педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете, качество образования выигрывает. Заседания педагогического совета в учреждении носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией. В рамках заседания педагогического совета «нюфаг» может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег.

Формы наставничества «Педагог – родитель» и «педагог-учащийся»

Формы сотрудничества «педагог - родитель» и «педагог - учащийся» мы рассматриваем наставничество в ключе «коворкинга» и сотворчества.

Цель наставничества «педагог-родитель»: привлечение родителей к активному участию в совместном с учащимися творчестве и коррекционной работе над ожиданиями от результатов творческой деятельности обучающегося.

Для реализации поставленной цели выделяются следующие задачи:



Уже давно известно, что совместное творчество детей и родителей формирует хорошие, доверительные

отношения между ними, оказывает положительное влияние на развитие обучающегося. В ОУ основными наставниками над родителями выступают педагоги дополнительного образования. Они могут приглашать родителей на консультации с администрацией ОУ, организовывать и проводить внутрикружковые родительские собрания, совместные массовые воспитательные мероприятия, способствовать творческому развитию личности детей (учить видеть красоту в обыденных вещах, проявлять фантазию, испытывать чувство радости от процесса труда и от достигнутых результатов), формировать уважительные взаимоотношения семьи и образовательного учреждения, устанавливать доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами «сотворчества», давать личные поручения, привлекать к совместным мероприятиям.

Векторы формы наставничества «Педагог-родитель»

- Родительские собрания, индивидуальные консультации;
- Деловые и ролевые игры на занятиях, практики сотворчества;
- День открытых дверей;
- Личные поручения;
- Совместные массовые и воспитательные мероприятия;
- Открытые занятия, отчетные концерты и выставки;
- Мониторинг и анкетирование;
- Проектная деятельность.

Форма наставничества «Учащийся - учащийся»

Ребенок - наставник

На каждого ребенка - наставника приходится от 2 до 5 учащихся, которым требуется чей-то личный положительный пример (это могут быть талантливые учащиеся с заниженной самооценкой, или, напротив, талантливые с завышенной самооценкой).

Существует ***кредо для учащегося - наставника***:

- во всем и всегда помогать старшим;
- активно участвовать самому в жизни детского творческого коллектива, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, в массовые, воспитательные и социально-значимые мероприятия;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом и учреждением;
- показывать положительный пример в обучении и коллективном труде, хорошо усвоить правило: если я сегодня знаю и умею мало, то добьюсь того, чтобы завтра знать и уметь больше, постоянно стремиться приобретать новые знания, умения и навыки, участвовать в работе кружков, добиваться,

чтобы ни одного отстающего не было рядом, строго соблюдать дисциплину, беречь имущество учреждения, бережно относиться к природе и экологии родного города;

- воспитывать в себе лучшие личностные качества: честность, добросовестность, трудолюбие, вежливость, доброту, готовность всегда прийти на помощь своим товарищам, быть правдивым и скромным, не зазнаваться, уважать старших, помогать родителям;
- твердо усвоить правила: «Не мое достижение, а наше – коллективное», «Вижу, понимаю, действую», «Один за всех и все за одного»;
- расти патриотом, изучать героическую историю Российской Федерации и многовековую культуру, подвиги старших поколений;
- быть дисциплинированным и организованным, постоянно проявлять смекалку и выдумку, четко выполнять временные и постоянные поручения, готовить подопечных в коллективе, как для себя смену — всегда и во всем помогать октябрятам и дошкольникам, следовать правилу: «Научился сам — научи товарища»;
- не опускать руки от первых неудач;
- добиваться, чтобы все ребята дорожили авторитетом ОУ, знали его историю и бережно относились к его



Если говорить об обучающихся в форме наставничества «Дети учат детей», как о компетентных лидерах, то для начала стоит понять, какие требования по отношению к ним выдвигаются в учреждении.

Мотивация наставничества в ОУ

Мотивация педагогов-наставников: грамоты, поощрения и благодарности от ОУ, дополнительные баллы при аттестации на квалификационную категорию.

Мотивация наставников - учащихся: грамоты, поощрения и благодарности от ОУ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72-76.
3. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
4. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
5. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.