


Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Иркутска
«Детско-юношеский центр «Илья Муромец»

«Рассмотрено»:
Методическим советом
Протокол № 5
от «22» декабря 2021 г.

«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО г.Иркутска
ДЮЦ «Илья Муромец»
Е.В.Кузнецова
«24» декабря 2021 г.
Приказ № 01-17-126



Программа

**«Наставничество как инструмент наращивания компетенций для
субъектов МБУ ДО г. Иркутска ДЮЦ «Илья Муромец»**

Срок реализации: 5 лет

Иркутск, 2021

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Формы наставничества.....	5
3. Практика наставничества.....	6
3.1. Практика наставничества «интериалы» и «нюфаги».....	6
3.2 «Компетентностные лидеры»	7
3.3. Методист – ментор- наставник.....	8
3.4. Практика наставничества «педагог-родитель», «педагог-обучающийся».....	8
3.5. Практика наставничества «обучающийся – обучающийся».....	9
4. Перспективы эффективности наставничества.....	10
3. Список использованных источников	11

1. Пояснительная записка

Программа «Наставничество как инструмент наращивания компетенций для субъектов МБУ ДО г. Иркутска ДЮЦ «Илья Муромец» (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.

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 Учреждении. 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-родитель», «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, физкультурно-спортивная, техническая, естественно-научная).

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-родитель», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся».

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Эффективность практики наставничества в Учреждении 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.

2. Формы наставничества.

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

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 Учреждении реализуется многоуровневое наставничество:

<p style="text-align: center;">Педагог- педагог</p> <p>Мастера и менторы (администрация и методисты)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>«Компетентностные методисты» (сотрудники с многолетним опытом)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>«Интерналы» (педагоги, стаж которых более 5 лет)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>«Ньюфаги» (молодые специалисты, прибывшие после ВУЗа)</p>	<p style="text-align: center;">Педагог- обучающийся</p> <p>Педагог (администрация, методисты, все педагоги)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Обучающиеся (дети любого возраста)</p>
<p style="text-align: center;">Педагог- родитель</p> <p>Педагог (администрация, методисты, все педагоги)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Родитель (любой родитель)</p>	<p style="text-align: center;">Обучающийся- обучающийся</p> <p>«Дети- коучи» (старшие дети, выпускники детских объединений)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>«Новиаты» (младшие дети)</p>

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

- педагог-педагог;
- педагог-родитель;
- педагог обучающийся;
- обучающийся-обучающийся.

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

Организация работы наставников в Учреждении возлагается на методиста.

3. Практика наставничества

3.1. «Интерриалы» и «нюфаги»

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

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

Конечно, полноценную консультацию «нюфаг» получает от «компетентностных лидеров», методистов, администрации, но присутствие рядом с новичком «интерриала» 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 далеко не полный перечень проблем «нюфага» при организации образовательного процесса. Этим 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 «интерриалов» и «компетентностных лидеров» молодыми специалистами позволяет понять практическую методологию образовательного процесса. Посещение учебных занятий «нюфага» 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 «нюфаги» - общение с родителями. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь «нюфаг» 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 «нюфагов» имеют большое значение. Готовясь и выступая на конкурсах «нюфаги» 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.

Также очень важно для Учреждения транслирование опыта на заседаниях координационно-методического совета, педагогического совета. «Коллективный разум» помогает находить новые подходы к передаче знаний, что приводит к воплощению оригинальных идей.

3.2 «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.

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.

3.3. 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 степень наставничества в учреждениях дополнительного образования.

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.

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

В треках «педагог- обучающийся», «педагог-родитель» мы рассматриваем наставничество в ключе «коворкинга», 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;
- устанавливать 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 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 конкурсах, фестивалях, соревнованиях, НПК, выставках различного уровня (городских, областных, всероссийских).

Главным критерием оценивания всех работ и выступлений является гармоничное сотворчество педагога, ребенка и родителей. 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.

3.5. Практика наставничества «обучающийся-обучающийся»

На сегодняшний день обучающийся наставник в Учреждении - 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 обучающегося – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности обучающегося-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 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 обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессионального мастерства, наставник показывает определенные методики, навыки.

За свои достижения ученики- наставники получают благодарности.

4. 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 Учреждения 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 трудиться на благо своей страны.

5. Список использованных источников

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/>.