

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Станция юных натуралистов» города Сарова

Принята
на педагогическом совете,
10 сентября 2021г., протокол № 1

Утверждена
Приказом
от 10 сентября 2021 № 126

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Педагогические надежды и успех»

Срок реализации:
2021-2026

Автор - составитель:
Макеева Марина Алексеевна,
и.о. директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов»

г. Саров

2021

Содержание

Пояснительная записка.....	
1. «Компетентностные лидеры».....	
2.Методист – ментор – наставник.....	
3. Практика наставничества «педагог-родитель».....	
4. Практика наставничества «ученик – ученик».....	
5..Перспективы эффективности наставничества.....	
6. Список использованной литературы	

Паспорт Программы

Название	Программа наставничества «Педагогические надежды и успех»
Нормативно-правовые основания для разработки Программы	-Конституция Российской Федерации; -Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; -Приоритетный национальный проект «Образование»; -Устав Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» города Сарова
Разработчик Программы	Макеева Марина Алексеевна, и.о. директора МБУ ДО «Станция юных натуралистов»
Участники реализации	-молодые специалисты; -администрация Учреждения; -педагоги-наставники; -обучающиеся; -родители (законные представители).
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 5 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обучающего-инструктора-обучающегося, педагога-родителя (законного представителя).
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1).Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя. 2)Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов; обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3)Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя. 4).Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. 5).Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности

каждого педагога.

- 6).Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- 7).Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- 8).Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

1.Пояснительная записка

Программа «Педагогические надежды и успех» (далее Программа). 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., 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 **«Педагогические надежды и успех»** является подпрограммой Программа развития Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» города Сарова «Радуга знаний и творчества» на 2018-2022 год.

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 МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Наставничество - метод передачи опыта, способ nepотpeбoвaннoгo и oпoсpeдoвaннoгo личнoгo влияния oднoгo чeлoвeкa нa дpyгoгo чeлoвeкa.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров зависит формирование личных компетенций у обучающихся, 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», «обучающийся-обучающийся».

Задачи:

- определить систему, методiku и содержание работы с молодым специалистом, обучающимся, родителями (законными представителями) исходя из условий организации образовательного процесса.

Обучающие: повысить уровень знаний у педагогов, обучающихся, родителей;

Развивающие: развить интерес к образовательному процессу;

Воспитательные: воспитать у педагогов, обучающихся, родителей (законных представителей) чувство единства и сплоченности, умение работать в команде.

Предмет: практика наставничества в учреждении по естественнонаучной направленности.

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

Возраст: разновозрастная (от обучающихся 7-18) до педагогов с большим стажем работы (более 20 лет), родители (законные представители).

Срок реализации: 5 лет.

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

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Эффективность практики наставничества в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» 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;

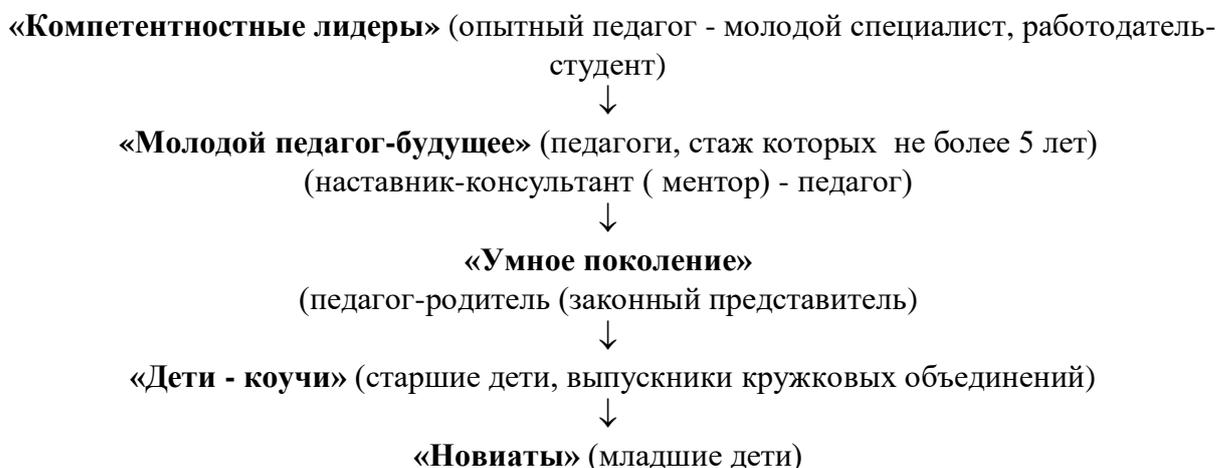
- количественный и качественный рост образовательных проектов;

- 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.

В МБУ ДО «Станция юных натуралистов» реализуется многоуровневое наставничество:



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

В МБУ ДО «Станция юных натуралистов» 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. «Компетентностные лидеры»- «педагог»

«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 молодого специалиста. «Компетентностный лидер» может курировать более одного специалиста. Организация работы наставников в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» возлагается на заместителя директора.

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 Учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности;
- посещать занятия молодого специалиста;
- методическое сопровождение образовательной деятельности молодого специалиста.

2.2. «Методист – ментор – наставник» - «педагог»,

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.

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 муниципальных, областных, региональных, всероссийских мероприятий.

3. Практика наставничества «педагог-родитель»

В тандеме «педагог-родитель» МБУ ДО «Станция юных натуралистов» рассматривает наставничество в ключе «кворкинга», сотворчества. Когда речь идет о тандеме педагог-родитель то, цель - 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 детское объединение на совместные мероприятия (концерты, выступления), давать личные поручения в организации творческой работы, проводить внутрикружковые родительские собрания.

4. Практика наставничества «ученик – наставник-ученик»

На сегодняшний день обучающий наставник в МБУ ДО «Станция юных натуралистов» - это учащийся, 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 дисциплинированным, 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 МБУ ДО «Станция юных натуралистов». Успехи отражаются на сайте Учреждения.

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-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- в-третьих, формирование в Учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Деятельность МБУ ДО «Станция юных натуралистов» востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеобразовательных 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, мероприятиях разного уровня организации. Трек наставничество «ученик-наставник - ученик» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.

6. Список использованной литературы

1. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
3. 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").
4. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник - 2011. - № 28. – [Электронный ресурс] - http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf (дата обращения 12.09.2016)