

Комитет образования администрации города Ставрополя
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Ставропольский Дворец детского творчества



Программа наставничества
в системе дополнительного образования
**«Профессиональная компетентность методиста
в Центре экологии, туризма и спорта
МАУ ДО СДДТ»**



Срок реализации: 1 год

Автор-составитель:
Дербышева Людмила Гавриловна,
педагог дополнительного образования

г. Ставрополь, 2022 г.

«Самовоспитание — это не что-то вспомогательное в воспитании, а его фундамент. Никто не сможет воспитать человека, если он сам себя не воспитывает».

Василий Александрович Сухомлинский

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

«В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность» 2023 год в России объявлен годом Педагога и наставника. Соответствующий указ подписал президент РФ Владимир Путин.

«Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Мы видим, как растет популярность этой профессии, какие яркие и мотивированные абитуриенты приходят в педагогические вузы, с каким энтузиазмом работают, вливаются в учительскую когорту молодые специалисты, как поддерживают их опытные коллеги и наставники, как развиваются профессиональные конкурсы и как загораются новые педагогические звезды», – прокомментировал указ министр просвещения Сергей Кравцов.

Наставническая деятельность не нова для Ставропольского Дворца детского творчества. На его базе уже много лет успешно функционирует «Школа молодого специалиста». В каждом структурном объединении налажена работа по передаче опыта от опытных специалистов молодым коллегам. Так, в Центре экологии, туризма и спорта на протяжении многих лет существует наставническая деятельность. Работают три методических объединения: натуралистического, туристско-краеведческого и спортивного направлений. Вновь принятые на работу педагоги входят в то или иное объединение. Опытные педагоги дополнительного образования (Олейникова Т.Н., Дербышева Л.Г., Сбродова Н.В., Павлов П.Г., Савченко Р.А., Гузик Т.С. и др.) вводят их в учебный процесс; оказывают помощь в организации учебного процесса в объединениях, оформлении документации, в подготовке открытых и итоговых занятий, организуют взаимопосещение занятий и др. Молодые или вновь прибывшие специалисты сотрудники часто сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены нашего коллектива и другие члены педагогического коллектива Дворца.

Для реализации поставленных в данной программе задач в Центре экологии, туризма и спорта чаще используются две функции или определены два типа наставников:

- *Наставник-консультант* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● В МО - *Наставник-предметник* – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог (вновь принятый работник), способный осуществлять всестороннюю деятельность.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые занятия, массовые мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов, всесторонняя методическая поддержка.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы педагога - наставника с целью помощи молодому сотруднику в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога/методиста по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:



Параметры реализации программы

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.

Цель наставничества - передача опыта, знаний умений и навыков для заинтересованности молодого специалиста в работе по должности «методист»; раскрытие потенциала личности наставляемого; создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

Задачи наставничества по данной программе:

- привлечение и обучение наставляемого, используя демократический стиль общения;
- использование эффективных форм для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- обеспечить информационное пространство для усвоения получаемой информации;
- дифференцированно и целенаправленно планировать работу с наставляемым, используя его выявленные потенциальные возможности.

3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ/МЕТОДИСТ – ПЕДАГОГ», РЕАЛИЗУЕМОЙ В МАУ ДО СДТ

В данной программе представлена модель «опытный педагог – молодой специалист»

| | |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- «опытный педагог – молодой специалист»</p> | <p>- «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p> <p>- «Опытный наставник-предметник – молодой предметник» – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог (вновь принятый работник), способный осуществлять всестороннюю деятельность.</p> |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2. ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

| Планируемые мероприятия | Срок исполнения |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Обучение в «Школе Наставников» МАУ ДО СДТ ▪ Написание персонифицированной программы | <p>сентябрь</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа с молодым специалистом с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. ▪ Беседа: Традиции Центра экологии, туризма и спорта. Ближайшие и перспективные планы. ▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база учреждения (программы, методические материалы), правила внутреннего распорядка ОУ. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Практическое занятие: Планирование и организация методической работы по изучению основных тем программ, требование к составлению календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ); ▪ Изучение инструкций: Как вести журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению документации; | октябрь |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника. Самоанализ занятия наставником; ▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе темы по самообразованию; | ноябрь |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятия; | декабрь |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Практикум: Разработка массовых мероприятий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять сценарии, подбирать материал. Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, соревнованиям. | январь |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение молодым специалистом занятий педагога - наставника; ▪ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». ▪ Тренинг: «Учусь строить отношения». Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций | февраль |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Занятие: Формы контроля знаний ▪ Посещение мероприятий, праздников опытных педагогов; ▪ Посещение открытого занятия молодого педагога - коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; ▪ Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе». | март |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; ▪ Практическое занятие: Введение в активные методы обучения(превращение модели в игру, имитационные игры). | апрель |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфорта нахождения в коллективе. ▪ Занятие: Работа с документацией; Обучение составлению отчетности по окончании учебного года; ▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями об учащихся; | май |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником; ▪ Особенности подготовки документации летнего периода. | июнь-июль |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов; ▪ Подготовка итогового отчета о работе наставнической пары. Участие в итоговом семинаре. | август |

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- успешная адаптации начинающего методиста в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.
- совершенствование методов работы.
- использование в работе начинающего методиста инновационных педагогических технологий.

Список литературы и других использованных источников:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Камкина Т. Преимущества использования программ наставничества в образовании//Образовательный портал PRODLENKA. [Электронный ресурс]: <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovaniya-programm-nastavn.html>
4. Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности. -№1.-2017.-С.63-65. [Электронный ресурс]: ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf
5. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества»» – Севастополь: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2019. – 144 с. [Электронный ресурс] <http://vcht.center/wp-content/uploads/2019/05/Nastavnichestvo.pdf>
6. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Синягиной Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. - М.: Рыбаков Фонд, 2016
7. Сетевое наставничество: материалы практики наставничества [Электронный ресурс] https://iro86.ru/images/documents/1/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F_%D0%BD%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%80%D1%8B%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F.pdf
8. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.
9. Щевьева А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия. [Электронный ресурс]: cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya/viewer