

КЪАБАРДЕЙ-БАЛЪКЪАР РЕСПУБЛИКЪМ
ШЕДЖЕМ МУНИЦИПАЛЬНЭ КУЕИМ ЗВЕЗДНЭ
КЪАУАЖЭ ДЭТ МУНИЦИПАЛЬНЭ КАЗЕННЭ
ГУЭХУЩАШЭ «КУРЫТ ЕДЖАПЭ»

КЪАБАРТЫ - МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ
ЧЕГЕМ РАЙОНУНУ ТОЛУ БИЛИМ БЕРГЕН МУНИЦИПАЛ
КАЗНА МЕКЯМЫ ЗВЕЗДНЫЙ ЭЛНИ
«ОРТА БИЛИМ БЕРГЕН ШКОЛУ»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с.п.п.ЗВЕЗДНЫЙ
ЧЕГЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Адрес: 361430, КБР, Чегемский район, с.п.п.Звездный, ул. Ленина, №16, тел.8(86630) 7-20-04 E-mail: shzvezdnyy@ya.ru

Принята
Педагогическим советом
МКОУ СОШ с.п.п. Звездный
Протокол №1 от 20.08.2020 г.

Утверждаю

Директор МКОУ «СОШ» с.п.п.
Звездный

Г.Б. Зинченко
Пр. № 122 от 20.08.2020 г.



Дополнительная общеразвивающая программа
« НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с.п.п. Звездный
Чегемского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики
на 2020-2021 уч.г.

с.п.п. Звездный, 2020 г.

Пояснительная записка

Дополнительная общеразвивающая программа «Наставничество в сфере дополнительного образования детей» (далее Программа) Дополнительная общеразвивающая программа (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 МКОУ СОШ с.п.п. Звёздный.

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 педагогов. Опытный педагог передает свои навыки молодому специалисту, ученику, 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 дополнительного образования.

Обучающие: повысить уровень знаний как у педагогов, так и обучающихся;

Развивающие: развить интерес к дополнительному образованию.

Воспитательные: воспитать у педагогов и обучающихся чувство единства и сплоченности, умение работать в команде.

Предмет: практика наставничества в учреждении (направленность туристско-краеведческая, художественно-эстетическая, социально-педагогическая, физкультурно-спортивная, естественно-научная).

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

Возраст: разновозрастная (от обучающихся 7-18) до педагогов с большим стажем работы (25-60).

Срок реализации: 5 лет.

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

Формы организации деятельности: в парах, небольшими группами.

Эффективность практики наставничества в МКОУ СОШ с.п.п. Звёздный заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, продуктом ее деятельности станет профессиональный рост педагога ДО и всего дополнительного образования.

Планируемые результаты:

- подготовка высококвалифицированного специалиста;
- 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 педагогов и обучающихся.

В МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный реализуется многоуровневое наставничество:
(администрация и педагоги дополнительного образования)



(кураторы по направлениям, педагоги с многолетним опытом)



(педагоги, стаж которых более 5 лет)



(молодые специалисты)



(дети «наставники» -волонтеры)

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

В МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный наставничество рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам, детям, родителям для создания стабильной среды для получения успешного дополнительного образования.

1. Практика наставничества «Педагог-педагог»

2.1. Молодые специалисты.

Молодой специалист, 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, к таким специалистам «приставляют» опытного педагога - наставника по направлению деятельности.

Наставник, который работает в системе ДО не менее 5 лет. Его главная задача – сопровождение молодого специалиста во вхождение в условия адаптации, стадия может длиться от 2-6 месяцев.

Полноценную консультацию молодой специалист получает от «компетентностных лидеров» и администрации. Присутствие рядом с новичком «компетентностного лидера» 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 молодого специалиста при организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем легко можно избежать, когда наставники разного уровня помогают ему изучить нормативные документы, предоставляют методические рекомендации и пособия.

Одним из самых главных направлений наставничества является посещение учебных занятий наставников («компетентностных лидеров») молодыми специалистами, что позволяет понять практическую методологию образовательного процесса. Посещение учебных занятий молодых специалистов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий.

Существует еще одна проблема, с которой сталкиваются молодые специалисты-общение с родителями. Молодые специалисты не пользуются авторитетом у родителей. Здесь они могут найти поддержку в лице «компетентностного лидера», они всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку в детском объединении.

Конкурсы педагогического мастерства для молодых специалистов имеют большое значение.

Готовясь и выступая на конкурсах они приобретают опыт. 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, помогают находить новые подходы к передаче знаний что приводит к воплощению оригинальных идей.

1.2 «Компетентностные лидеры» (наставники).

«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 МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный 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.

2.3. 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 дополнительного образования;
- организует и разрабатывает документацию по проведению конкурсов, выставок, проектов, слётов и т.д.;
- организует и контролирует работу кружков и детских объединений.

Методист – методически функциональный специалист, самая высокая ступень наставничества

Методисты, реализуя направления наставничества, «педагог- педагог» выполняют следующие функции:

- программно-методическое обеспечение;
- диагностическая и аналитическая деятельность;
- информационно-издательская деятельность;
- аттестация педагогов;

-организационно-методическое обеспечение воспитательной сферы всероссийских и региональных мероприятий.

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

В направлении «педагог - обучающийся» - «педагог-родитель» МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный рассматривает наставничество в ключе сотворчества. Когда речь идет о направлении «педагог-родитель» то, цель - привлечь родителя к активному участию в творческой работе. Для реализации цели используются следующие задачи:

- 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.

Если обратиться к направлению «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 разных конкурсах (муниципальных, региональных, всероссийских). Главным критерием оценивания всех творческих работ (выставок, вокальных номеров, театральных постановок и.д) является гармоничное сотворчество педагога и воспитанников. Часто для реализации направления «педагог-родитель», «педагог-обучающийся» приходится обращать большое внимание культурную, социальную принадлежность родителей и обучающихся. Для этого требуется отражать методологические принципы и концептуальные подходы по реализации социокультурного развития в дополнительных общеразвивающих программах.

4. Практика наставничества «ученик – наставник»

На сегодняшний день обучающий наставник в МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный 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 ученика – наставника приходится от 3-5 обучающихся, которым требуется какая-либо помощь.

В обязанности ученика-наставника входят:

- помощь педагогам;
- 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 (волонтер) 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 МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный.

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 дополнительного образования, 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 МКОУ «СОШ» с.п.п. Звёздный востребована со стороны всех участников образовательного процесса в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ, а также в системе единого образовательного-воспитательного пространства с.п.п. Звёздный. Хорошим показателем наставничества в детских объединениях является участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, слётах, смотрах различного уровня, в выставках, муниципальных мероприятиях.

Форма наставничества «ученик-наставник» ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые готовы трудиться на благо своей страны.