

Управление образования и социально-правовой защиты детства
администрации Балахнинского муниципального района
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»

ПРИНЯТО
Решением
педагогического
совета МБУ ДО «ЦВР»
(протокол № 1)
«24» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЦВР»
Брызгалова
С.Р. Брызгалова /
«01» сентября 2020 г.
приказ № 87 от 01.09.2020



«НАСТАВНИЧЕСТВО – ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ МБУ ДО "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ".»

Составитель:
методист МБУ ДО «ЦВР»
Федотова Марина Евгеньевна

г. Балахна
2020 г.

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА О ПРЕДПОСЫЛКАХ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО – ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ МБУ ДО "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ".

Одна из главных задач современной системы образования – повышение качества образования, создание условий для творческой самореализации личности каждого ребенка. К работе образовательных учреждений сегодня предъявляются все более высокие требования. Своей программой «Наставничество – целевая модель продуктивного самоуправления МБУ ДО «ЦВР» мы планируем радикально улучшить жизнь центра. Наставничество родилось вместе с человечеством – это не дань моде, не инновация, а всегда передача опыта от одного поколения к другому.

Современное общество – общество занятости, экономической нестабильности и стрессов. Воспитание детей в переполненном информацией мире становится все сложнее.

Центр внешкольной работы адаптируется к новым условиям, связанным, в первую очередь, с обновлением содержания дополнительного образования. Более того, МБУ ДО «ЦВР» не только адаптируется новым условиям, но и осваивает новые идеи, содержание, направление деятельности. В настоящее время в «ЦВР» наставничество применяется непроизвольно, «по умолчанию». Своей программой мы хотим повысить уровень осознанности процесса наставничества, организовать специальную систему наставничества среди педагогов, детей, родителей. Сама модель наставничества требует нового содержания деятельности.

Социологический опрос показал, что администрация и сотрудники центра готовы и согласны принять систему наставничества, что должно эффективно сказаться на работе учреждения.

Именно наставничество должно быть сегодня той силой, которая поможет учреждению определить перспективы развития и пути достижения более качественных результатов, обобщить специфику, тенденции, принципы, методы и формы работы, развить у педагогов, детей, родителей креативное мышление, обучить рефлексивной деятельности, умению прогнозировать и проектировать собственную деятельность.

Эти идеи легли в основу программы по созданию системы наставничества на базе ЦВР в современных условиях развития образования.

Деятельность программы будет направлена на развитие сферы центра через обеспечение условий для наставничества педагогических работников, детей, родителей. Наставничество среди педагогических работников - это повышение профессиональной компетентности внедрение в практику работы новых и эффективных форм и методов, изучение, обобщение результативного опыта, повышение квалификации педагогов, обеспечение их новыми методическими материалами, литературой, программами, сборниками, организация выставок, консультирование, участие в управлении центром .

Наставничество среди обучающихся – перспективная форма организации образовательного процесса в системе дополнительного образования, добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров, определенных не только опосредованной передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять, принять.

Наставничество среди родителей – личностное и профессиональное становление, повышение культурного и психолого– педагогического уровня подготовки, вовлечение в учебно - воспитательный процесс, участие в управлении центром.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ.

Деятельность МБУ ДО "Центр внешкольной работы" (ЦВР) уже на протяжении 40 лет направлена на развитие сферы дополнительного образования (ранее внешкольной и внеклассной работы). За эти годы сложилась система обучения кадров и формирование фондов методической продукции. В Балахнинском районе ЦВР является ресурсным центром по духовно-нравственному воспитанию, методическим центром для педагогов УДО, куратором детского и молодежного движения, социально востребован среди учреждений других профилей. В центре действует самоуправление педагогов, детей, родителей, образуя единую систему управления. Эффективное взаимодействие этих трех ветвей наставничества должно стать, по нашему мнению, результатом продуктивности работы всего центра.

Современные условия развития дополнительного образования выявили проблемы качества методического обеспечения практики дополнительного образования детей:

- выстраивание системы наставничества образовательно-воспитательного процесса;
- информационно-просветительская поддержка кадров ДО;
- развитие социально-педагогических функций в УДО.

Данная программа по запуску системы наставничества призвана решить проблемы качества методического и педагогического обеспечения образовательного и воспитательного процессов в УДО и составлена на основе Федерального закона "Об образовании", Концепции развития дополнительного образования детей, национальной образовательной стратегии (послание Президента Федеральному собранию).

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

При создании системы наставничества мы исходим из того, что, наряду с реализацией региональных компонентов содержания образования, процессы обучения, воспитания и развития в среде дополнительного образования направлены на реализацию заказов от государства, педагогов, родителей и самого ребенка. В настоящее время на уровне государственной политики произошли значительные изменения:

- изменились функциональные обязанности УДО. ЦВР выступает сегодня в роли эксперта авторских программ и технологий обучения, проводит диагностические работы и мониторинг уровня обучения, воспитания и развития обучающихся;

- появились инновационные формы работы, которые качественно меняют содержание и характер заказа на работу учреждения дополнительного образования детей;

Решение ситуации мы видим в поиске внутренних источников развития образовательно-воспитательной деятельности, переходе к новой системе организации образовательно-воспитательной деятельности на основе компетентного подхода, направленной на решение проблем наставничества, и в целом - на стабильное развитие ЦВР.

Мы полагаем, что, запустив систему наставничества в ЦВР, добьемся продуктивной работы центра, который сохранив свои основные функции, станет центром передового педагогического и методического опыта, выполняющим новые функции, связанные с научно-методической поддержкой инновационных и экспериментальных процессов в сфере дополнительного образования. В связи с этим содержание и характер заказа на работу качественно меняется и предполагает изменение функциональных обязанностей и содержание деятельности всех членов образовательно-воспитательного процесса.

Концептуальная часть программы основывается на:

1. Идее личностно-ориентированного подхода.

Сущность идеи заключается в ориентации наставника на создание условий для развития личности педагога (ребенка, родителя): его интеллектуального и творческого потенциала, отношения к миру, людям, самому себе.

2. Идее индивидуального подхода.

Признание неповторимости и уникальности каждой личности предполагает реализацию педагогической закономерности, согласно которой в педагогическом процессе достигается тем большая результативность в развитии личности, чем более эффективно осуществляется индивидуализация различных видов деятельности.

3. Идее коммуникативного подхода.

Образовательный процесс строится в форме общения. В учебном процессе преобладают такие формы как: игра, диалог, беседа, собеседование, «круглый» стол и другие, которые развивают коммуникативные качества педагога (ребенка, родителя) и позволяют каждому слушателю стать субъектом коммуникативной деятельности.

4. Идеи творческого подхода.

Творчество рассматривается как уникальный механизм развития личности педагога (ребенка, родителя). Непрерывное условие учебного процесса – создание атмосферы творческого поиска и созидания, направленной обогащение собственной деятельности.

5. Идеи деятельностного подхода.

Сущность идеи заключается в философском положении о том, что личность формируется в самостоятельной деятельности. Учебный процесс организован таким образом, что педагог (ребенок, родитель) постоянно находится в активной позиции субъекта познавательной деятельности, осваивающего систему знаний, совершенствующего имеющиеся умения и навыки.

В качестве ведущих можно принять следующие принципы организации деятельности по обучению:

1. Принцип самопознания.

Образовательный процесс в рамках программы строится таким образом, чтобы сформировать потребность наставника и педагога (ребенка, родителя) заниматься исследованием собственной деятельности и своих возможностей, самоанализом и рефлексией.

2. Принцип саморазвития.

Предполагает построение процесса обучения таким образом, что в результате освоения программного материала происходит переход от развития личности к самоутверждению.

3. Принцип самореализации.

Наставникам и педагогам (детям, родителям) предоставляются широкие возможности для самореализации, как в познавательной, так и в творческой деятельности.

4. Принцип практической направленности на конечный результат.

Проект имеет цели, четко направленные на конечный результат по каждому ее блоку и на итоговый результат.

5. Принцип практической направленности.

Программа построена таким образом, что учебный процесс тесно связан с практической деятельностью.

6. Принцип научности.

7. Принцип генерализации информации.

8. Принцип системности и последовательности.

9. Принцип интеграции.

10. Принцип гуманизма.

ЦЕЛЬЮ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и родителей. Сформировать самоуправляемый коллектив.

ЗАДАЧИ:

- улучшение показателей МБУ ДО «ЦВР»,
- подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-значимой деятельности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории,
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников,
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «ЦВР», способного на комплексную поддержку учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

КАДРЫ.

Кадровое обеспечение

- ученые и педагоги ВУЗов,
- педагоги-организаторы,
- тренеры-преподаватели,
- педагоги дополнительного образования,
- методисты,
- руководители МБУ ДО «ЦВР».

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Содержание данной программы предусматривает реализацию некоторых перспективных направлений наставничества:

- образовательное,
- научно-методическое,
- информационное,
- консультативно-методическое,
- внедрение новых технологий проектной деятельности,
- экспериментальная работа.

**МОДЕЛЬ-СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО –
ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В МБУ ДО
«ЦВР».**

ОБЕСПЕЧЕНИЕ	ТРЕТИЙ ЭТАП	ИННОВАЦИИ
	ВТОРОЙ ЭТАП	
	ПЕРВЫЙ ЭТАП	
4	3	5
2 Школы, учреждения дополнительного образования детей		
1	Государственный заказ	Социальный заказ

1. Фундамент

1.1 Государственный заказ:

- нормативно- правовая база,
- государственный стандарт.

1.2 Социальный заказ:

- учет потребностей школ, учреждений дополнительного образования детей, методистов, педагогов, семьи, ребенка.

2. Координирующий центр дополнительного образования

3. Модель развития:- 1 этап АДАПТАЦИОННЫЙ (Анкетирование среди педагогических работников, учащихся, родителей, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и от законных представителей несовершеннолетних участников. Исследование профессионализма педагогических кадров, их профессиональных компетенций, определение критических точек и углов в управлении кадрами. Формирование базы наставляемых. Определение способов мониторинга, мероприятий в рамках мониторинга. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников Разработка системы мотивации труда наставников при учете затрат (ресурсов).

- 2 этап ОСНОВНОЙ (Формирование «дуэтов». Разработка и реализация программ адаптации «дуэтов». Корректировка умений, механизмов организационного и программно-методического сопровождения их деятельности, условий для работы и общения дуэтов в разных режимах:

индивидуальном, групповом, on line, очном и заочном. Выстраивание собственных программ самосовершенствования).

- 3 этап КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ (Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества (анкетирование) и мониторинга продуктивности). Проверка уровня профессиональной компетентности педагогов. Определение степени соответствия качества результатов выделенным ресурсам и усилиям (продуктивности). Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах МБУ ДО «ЦВР» и организаций-партнеров.

МБУ ДО «ЦВР» – социальный «лифт», позволяющий ребенку и взрослому достичь и (или) изменить свой социальный статус:

- горизонтальная мобильность (поиск),
- вертикальная мобильность (лидер).

4. Обеспечение:

- 4.1 программное,
- 4.2 информационно-методическое,
- 4.3 научно-методическое,
- 4.4 организационно-методическое,
- 4.5 консультативно-методическое,
- 4.6 образовательный компонент.

5. Инновации

Экспериментальная работа, внедрение новых технологий проектной деятельности, работа над единой методической темой.

4.1 программное обеспечение

МБУ ДО «ЦВР» реализует на своих площадках 27 образовательных программ следующей направленности:

- художественная,
- техническая,
- физкультурно-спортивная,
- социально-педагогическая,
- туристско-краеведческая

4.2 информационно-методическое обеспечение

№	Направление и содержание деятельности	Ожидаемый результат	Сроки, г.г.
1	Обслуживание потребителей информации, информационная деятельность	Обеспечить всем пользователям максимально возможную доступность информации	2020-2024

	а) создание электронного фонда школы наставничества	Создание электронного каталога	2020-2024
	б) обеспечение справочно-библиографического обслуживания в автоматизированном режиме посредством электронного каталога	Создание фонда выполненных справок	2023-2024
	в) увеличение доли фактографического и обзорно-аналитического фонда информации		2020-2024
	г) дифференциация обслуживания в зависимости от уровня квалификации потребителя		2020-2024
	д) расширение открытого доступа к литературе активного спроса, документам справочного характера, новым поступлениям		2020-2024
	е) создание доступной системы необходимой педагогической информации		2022-2024
2	Комплектование информационного фонда - формирование входных информационных массивов системы в соответствии с профилем и информационными потребностями абонентов	Создание фонда	2022-2024
3	Создание автоматизированного банка данных: - накопление и хранение информации, - рациональная организация накопления, - хранение и ведение информационных массивов, - создание автоматизированного банка данных	Банки данных	
4	ИРИ (избирательное распространение информации): - оперативное информирование абонентов о вновь поступающей в систему информации,	Создание картотеки в режиме ИРИ	2020-2024
	- расширение диапазона библиографических и информационных услуг	Создание информационного бюллетеня и	2022-2024

		рекомендательных списков педагогам и методистам по направлениям деятельности	
5	<p>Методическая работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ методического обеспечения процесса наставничества в УДО, - распространение опыта работы наставников учащихся, педагогов, педагогов-организаторов, педагогов-тренеров, методистов УДО и ООУ, - посещение УДО, разработка методических писем, ориентированных на передовой опыт в работе, проведение консультационной работы, организация взаимопосещения - организация работы творческого объединения наставляемых, - развитие и совершенствование инструментария научно-методической деятельности, 	<p>Положение о смотре наставничества</p> <p>Создание картотеки передового опыта</p> <p>Посещение мероприятий, открытых занятий, семинаров и т.д.</p> <p>Организация комплексных исследований с использованием социологических, статистических, маркетинговых методов и др.</p>	<p>2022-2023</p> <p>2022-2024</p> <p>2020-2024</p> <p>2022-2024</p> <p>2020-2024</p>
6	<p>Социокультурная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение психолого-педагогических исследований потребностей посетителей школы наставничества, - раскрытие фонда и содержания работы модели наставничества через систему средств массовой информации, - осуществление образовательных, просветительских, воспитательных акций 	<p>Тесты и карты обратной связи</p> <p>Публикации информационных списков</p> <p>Выставки, семинары, совещания, дискуссии по проблемам, вызывающий широкий интерес</p>	<p>2020-2024</p> <p>Регулярно</p> <p>2020-2024</p>

		общественности в области развития, воспитания, социализации, презентации из фонда школы наставничества	
--	--	--	--

4.3 научно-методическое

№	Направление и содержание деятельности	Ожидаемый результат	Сроки, г.г.
1	Аккумуляция, систематизация, изучение и отбор научно-методического материала, методик работы, диагностического инструментария, исследований по наставничеству	Монографии, научные статьи, методическая и учебная литература	2020-2024
2	Распространение актуального опыта по наставничеству среди образовательных учреждений Балахнинского района через систему семинаров, мастер-классов, конференций, работу интернет-сайта, изданий сборников, публикаций в СМИ	Методические материалы, разработки	2021-2024
3	Разработка, издание и обеспечение методическими рекомендациями и разработками по наставничеству	Методические материалы, разработки	2021-2024
4	Организация работы консультационного пункта школы наставничества		2022-2024

4.4 организационно – методическое

№	Направление и содержание деятельности	Ожидаемый результат	Сроки, г.г.
1	Координация методической работы школы наставничества	Разработка механизма координации	2020-2021
2	Взаимодействие с ВУЗами, НИРО, диагностическими центрами	Составление схемы взаимодействия	2021-2023
3	Организация и проведение смотров по направлениям деятельности		2020-2024
4	Организационно-методическое	Положение	2020-2025

	обеспечение районных смотров и конкурсов		
5	Организация работы районной школы методистов УДО	План работы	
6	Координация взаимодействия методистов и педагогов МБУ ДО «ЦВР»	Ежемесячный план	
7	Подготовка документов по различным вопросам работы школы наставничества		
8	Своевременное информирование УДО по всем вопросам педагогической и методической работы		
9	Подготовка к изданию методических разработок и других материалов	Методические материалы	В течение срока
10	Изучение и распространение передового опыта		
11	Создание банка данных о реализации авторских программ по наставничеству и инноваций	Создание банка данных	2022-2024
12	Участие в организации и проведении районных массовых мероприятий		
13	Формирование лекторской группы МБУ ДО «ЦВР»	Сформированность группы	2020-2022
14	Организация работы творческой лаборатории методистов	Методическая продукция	2022-2023
15	Организация и проведение семинаров для вожатых ООУ района, СД и МОО «Пестрый круг», «РВС»		2020-2024
16	Программно-методическое обеспечение летнего оздоровительного отдыха	Программы, методические рекомендации по направлениям деятельности	2020-2024
17	Создание банка программ летнего оздоровительного отдыха по наставничеству	Создание банка данных	2022-2024
18	Анализ деятельности в летний оздоровительный период	Аналитическая записка	2020-2024

4.6 образовательный компонент

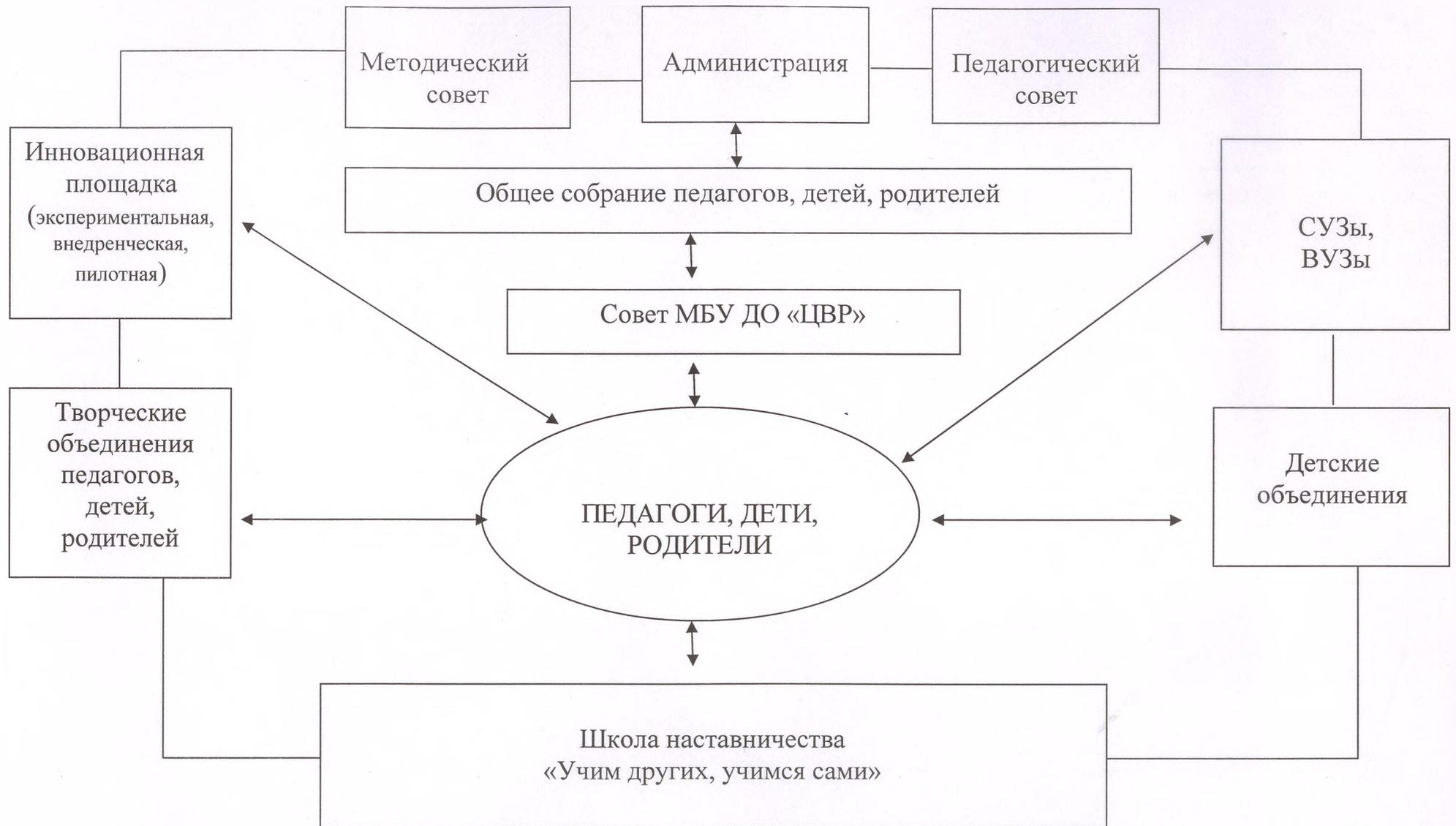
Школа наставничества «Учим других, учимся сами»

Для контроля вовлеченности в программу «Наставничество – целевая модель продуктивного самоуправления МБУ ДО «ЦВР» и динамики достижений педагогических работников, учащихся и их родителей разработана система мониторинга, которая включает в себя:

- компоненты профессионализма и уровень их проявления у педагогов,
- возможности для личностного роста,
- продуктивность деятельности работников центра,
- достижения учащихся детских объединений,
- удовлетворенность родительской общественности качеством предоставляемых услуг и наставничеством,
- посещение занятий, концертных программ, выставок, итоговых мероприятий,
- наблюдение,
- анализ качества образовательного процесса в МБУ ДО «ЦВР».

Результаты мониторинга анализируются и дальнейшая работа с кадрами планируется на основании решения имеющихся проблемных точек.

НАСТАВНИЧЕСТВО – МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ МБУ ДО «ЦВР»



В МБУ ДО «ЦВР» функционируют три ветви самоуправления – педагоги, дети, родители, образуя единую систему управления центром.

Высшим органом самоуправления является общее собрание педагогических работников, учащихся и их родителей, на котором избирается Совет ЦВР.

Администрация отвечает за разработку стратегии воспитательного процесса, включая наставничество и деятельность органов самоуправления, регулирует процессы создания правовой базы и материально-технического обеспечения.

Методический совет ЦВР в модели продуктивного самоуправления выполняет следующие задачи:

- организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка наставников,
- распространение и внедрение лучших наставнических практик,
- реализация мер по дополнительному профессиональному образованию наставников.

Школа наставничества «Учим других, учимся сами».

Учреждение сможет работать продуктивно лишь в случае заинтересованности всех участников образовательно-воспитательного процесса (педагогов, детей, родителей) в собственном развитии. Возникает вопрос – как мотивировать учиться в мире доступной информации. Развиваться самой и развивать других. Это связано не только с внутренними потребностями самой школы наставничества, но и обусловлено с переменами, которые происходят в стране в сфере образования и переменами, которые касаются и методистов, и педагогов, и детей и их родителей.

Работа школы строится на дифференцированной основе:

- молодые педагоги со стажем до трех лет,
- педагоги со стажем, пожелавшие улучшить свои компетенции,
- педагоги, претендующие на первую квалификационную категорию,
- учащиеся детских объединений центра, участвующие в программе наставничества,
- представители родительской общественности, участвующие в программе наставничества.

Лекторский состав школы наставничества формируется из числа преподавателей ВУЗов и из числа работников, родителей и учащихся центра.

В муниципальном бюджетном учреждении «Центр внешкольной работы» трудится 30 педагогических работников, из них 26 чел. штатных работников и 4 чел. совместители, 24 педагога – женщины (80%). Профессиональное образование имеют 20 чел. (77%) педагогов, но только 50% - педагогическое (13 чел.). 13 работников аттестованы на первую и высшую категории (50%). В коллективе работают 3 чел. молодых специалистов.

Привлечение наставников к сопровождению наставляемых требует не только их серьезного отбора, но и специальной подготовки.

ПОДГОТОВКА НАСТАВНИКОВ

Модуль	Содержание	Цель
1 модуль «Погружение в наставничество»	<p>Личная мотивация и готовность педагогов, детей, родителей к наставнической деятельности.</p> <p>Наставничество: цель, содержание, направления деятельности, результат.</p> <p>Наставник: роль, образ, личные качества, собственные ресурсы педагогов, детей, родителей как наставников.</p> <p>Взаимодействие наставника и наставляемого, необходимые компетенции наставника, установки, необходимые для выстраивания осмысленных и продуктивных отношений с наставляемым.</p>	<p>Создание условий для вовлечения педагогов, детей, родителей в работу наставников, осознание собственной мотивации и содержания деятельности наставника</p>
2 модуль «Необходимые знания»	<p>Основы возрастной психологии: возрастные особенности, основные периоды, кризис ,психологические новообразования.</p> <p>Характерологические особенности: темперамент, характер, акцентуация характера, интеллектуальные особенности,</p> <p>Система формирования и механизм привязанности. Семья: что такое семья, функции, задачи семьи, этапы развития семьи, простейшие навыки или компетенции семейной жизни.</p> <p>Обучающий модуль для учащихся – наставников "Школа Лидера"</p> <p>Образовательная программа «Почему родитель должен стать наставником своего ребенка?».</p>	<p>Обучение необходимым знаниям для эффективной работы наставника</p>
3 модуль «Содержание деятельности наставника»	<p>Социализация, адаптация, психолого-педагогическое сопровождение: понятия, различия, принципы, методы, приемы .Приобретение образцов поведения, психологических установок, социальных норм и ценностей, знаний и навыков.</p> <p>Навыки самоорганизации: управление такими ресурсами , как время, деньги,</p>	<p>Формирование понятийного аппарата деятельности наставника.</p>

	знания и умения. Психологическая поддержка.	
4 модуль «Начало работы»	Постановка целей в работе с наставляемым. Разработка собственной наставнической программы деятельности. Проведение самостоятельных встреч с наставляемым. Индивидуальное консультирование и поддержка наставников (тел., сайт)	Реализация деятельности наставников

Наставничество среди педагогических работников – повышение профессионализма, формирование желательных образцов поведения, развитие следующих факторов:

- интерес к работе,
- желание работать в коллективе.
- интерес к учреждению.

МБУ ДО «ЦВР» ставит задачу не воспитывать преданных сотрудников, а формировать, так как воспитывать что-то в человеке старше 25 лет, очень сложно и не эффективно. К тому же молодые люди хотят сой СТАРТАП.

Главные критерии при подборе кадров:

- компетентность,
- интерес к работе, которую мы предлагаем.

"Со мной работали десятки молодых педагогов

Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

А.С. Макаренко

МБУ ДО «ЦВР» подготовил серию из 8 тренинговых занятий с молодыми педагогами.

1. Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»,
2. Арт - терапевтический тренинг по преодолению страхов и тревожностей,
3. Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»,
4. Арт - терапевтический тренинг самопознания и рефлексии,
5. Тренинг «Просто поверь в себя»,
6. Тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах»,
7. Тренинг «Психологическое благополучие педагога»,
8. Тренинг личностного роста.

ПРОЕКТ ПЛАНА НАСТАВНИКА

Формируем у наставляемого

КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ	методическая грамотность	социальная адаптация
интерес к работе	ведение документации	психологические особенности учащихся
активная жизненная позиция	проектирование урока	психологический климат в коллективе
таймменеджмент	современные педагогические технологии	навыки коммуникации
интерес к учреждению	повышение профессиональной квалификации	работа в составе творческих групп

мероприятия	сроки проведения	ответственные	примечание
Оказание помощи в планировании нового материала			
Целевые взаимные посещения уроков			
Проведение самоанализа проведения урока			
Посещение и анализ занятий с целью оказания методической помощи			
Просмотр журнала и конспектов занятий			

Успешно выстроенная система работы наставничества по повышению профессионализма педагогических кадров позволит МБУ ДО «ЦВР»:

- повысить качество образовательных услуг,
- повысить имидж учреждения, его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг,
- сохранить постоянный состав педагогических кадров,
- сохранить контингент учащихся в учреждении.

Воспитание детей в переполненном информацией мире становится все сложнее. Родители сталкиваются с их нежеланием учиться и найти готовые ответы. Однако все мамы и папы хотят, чтобы их сын или дочь нашли свое призвание и добились профессиональных успехов. В этом случае без навыков наставничества и педагогики не обойтись.

Чтобы родители осознали проблему наставничества МБУ ДО «ЦВР» подготовил трехдневную образовательную программу

«Почему родитель должен стать наставником своего ребенка?».

1 день

- Мера собственного вмешательства в активность детей. Гендерный подход.

- Баланс между планом и его чрезмерной проработкой.
- Правильное распределение времени работы и отдыха. Таймменеджмент.
- Режим сна и питание.
- Материальное поощрение в семье.
- Конфликт «Родитель - ребенок».

2 день Тренинг

«Эффективное взаимодействие родителей с детьми».

3 день

Кибербуллинг – травля в Интернете.

Практико-ориентированное занятие «Создание и монтаж видеороликов».

Наставничество среди учащихся – перспективная форма организации образовательного процесса в системе дополнительного образования. Это добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров.

Исполняющий обязанности педагога обучения / = Ребенок - наставник = Лидер в обучении

Алгоритм наставничества среди учащихся такой же как и среди взрослых сотрудников.

Возрастной охват детей в детских объединениях МБУ ДО «ЦВР»

Детей по годам	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ВСЕГО
	год а	лет и старше	уч-ся													
всего	73	119	166	100	71	63	63	44	37	28	44	42	38	10	13	911
Из них девочек	39	68	89	65	58	30	29	26	12	13	24	26	25	5		

Система наставничества среди учащихся реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах по следующим формам:

- Мастер-классы:
 - Подарочная открытка,
 - Книжка-малышка,
 - Домик для птиц

- Массовые мероприятия:
 - День добрых дел, - Новый год,
 - Масленица, - День открытых

 - Рождественские посиделки.

- Акции:
 - Улица героев, - День добрых дел,
 - Цветочек маме, - Батарейка,

 - Подари книгу, - Засветись

- Ролевая игра:
 - Уроки социальной активности,
 - Компетентностные лидеры,
 - Я – волонтер.

- Социальные проекты и самоуправление
- Марафон:
 - Пушкин с нами,
 - Время первых.
- круглый стол:
 - Открытый разговор,

- Стратегическая сессия:
 - Решаем проблемы молодежи в Балахнинском районе,

- Молодежная переговорная площадка:
 - На злобу дня.

Большое значение в реализации трека наставничества среди учащихся с целью поддержки детских инициатив отводится социальному партнерству с

- государственными и общественными организациями г. Балахна,
- Дом Москвы,
- библиотека,
- музей,

- усадьба Плотникова,
- индивидуальные предприниматели.

Установлено активное взаимодействие с автономной некоммерческой организацией «Ветераны боевых действий» и общественной организацией «Участники боевых действий»

Обучающий модуль для учащихся – наставников "Школа Лидера" включает в себя 6 занятий:

1. "PRO-лидер"
(Ознакомление детей с понятием "Лидер" и основными направлениями наставничества)
2. Топ 5 правил успешного лидера
(Раскрытие секретов успешного лидера)
3. Современные формы работы деятельности учащихся-наставников.
(Ознакомление учащихся с современными формами работы наставников, волонтеров, обсуждение списков трендов и разработка карты мероприятия)
4. "Тайм – менеджмент или умение управлять своим временем."
(Познакомить учащихся со способами эффективного использования времени и успешной организации своей работы.)
5. "Расскажи о себе правильно"
(Разработка графического резюме лидера)

Трек школы наставничества «Учим других, учимся сами»- ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества людей, которые способны трудиться не только на благо себя, но и на благо общества и страны.

Школа наставничества позволит в первый год реализации программы наставничества обобщить и использовать как опыт и достижения педагогов центра, так и сотрудничество с социальными партнерами по вопросам работы с ученическим самоуправлением, педагогическими кадрами, и родительской общественностью. В последующем, при получении положительного результата реализации программы, МБУ ДО «ЦВР» планирует транслировать опыт наставничества на другие образовательные учреждения Балахнинского района в сопровождении актуальных направлений развития дополнительного образования.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО – ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ МБУ ДО «ЦВР»»

1. Источниками финансирования материального обеспечения являются:

- УО и СПЗД Балахнинского муниципального района,
- МБУ ДО «ЦВР»,
- общественные организации, предприятия и учреждения.

2. Целевое обеспечение на развитие программы – весь период.

3. Целенаправленная работа по укреплению материально-технического обеспечения – весь период.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- муниципальные помещения и технические средства

ФИНАНСИРОВАНИЕ

- бюджетное финансирование

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- расширение возможностей для творческого развития личности ребенка, реализация его интересов;
- повышение педагогической компетентности родителей;
- повышение роли МБУ ДО «ЦВР в деятельности образовательных учреждений всех типов и видов;
- повышение профессионального уровня педагогов и методистов МБУ ДО «ЦВР.