



Государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
«Белгородский центр развития и социализации ребёнка «Южный»

Программа наставничества
в системе дополнительного образования
**«Организация проектной деятельности
по декоративно-прикладному творчеству»**

Я - наставник

Автор:
Страдина Ксения Александровна,
инструктор по труду



Срок реализации: 2022-2023 учебный год
г. Белгород

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

«Общаться с теми, от кого можно научиться. Да будет твое общение с друзьями школой знаний, а беседа — изысканно приятным обучением: смотри на друзей как на наставников и приправляй пользу от учения наслаждением от беседы».

Бальтасар Грасиан

«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.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», потому что на сегодняшний день существует ряд проблем. В первую очередь происходит резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неспособность понять самого себя, неразвитость субъектной позиции.

Происходит замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевое) общения, нарастание доли формализованного общения, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности, при этом идет уменьшение доли неформального, лично значимого общения. Усиливается эффект отчуждения человека от общества.

Поэтому возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром, который представляет собой представленным множеством социальных и образовательных сред.

С 2022 года в учреждении введена целевая модель наставничества над воспитанниками. Целью внедрения этой модели 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 всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов нашего учреждения.

Актуальным направлением модернизации системы дополнительного образования является декоративно - прикладное творчество, как одно из основных средств культурного развития личности юного гражданина нашей страны.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Приоритетные задачи:

- творческое и интеллектуальное развитие;
- досуг;
- отбор талантов;
- творческая самореализация;
- профилактика детских правонарушений;
- социализация детей;
- массовые мероприятия, мастер-классы;
- подготовка и организация творческих событий – выставок, конкурсов и различных акций.

Параметры реализации программы

Программа должна оказать помощь воспитаннику (воспитанникам) в:

- вхождении в образовательное пространство декоративно - прикладного творчества;
- в ранней профориентации, профессиональном самоопределении,
- творческой самореализации,
- самоорганизации и развитии,
- подготовке к участию в конкурсном движении, выставках, создании ситуации успеха.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.

Цель программы – разносторонняя поддержка наставляемого при подготовке индивидуальных проектов декоративно-прикладного творчества, а также подготовка совместных коллекций моделей народной одежды, аксессуаров для участия в конкурсах разного уровня.

Задачи:

- оказывать помощь в реализации и улучшении творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенции;
- оказывать помощь в адаптации к условиям учреждения, создавать комфортные условия и коммуникации;
- знакомить с документацией, со структурой и особенностями оформления индивидуальных проектов декоративно-прикладного творчества;
- оказывать воспитанникам помощь и поддержку в подборе материала и оформлении проекта;
- оказывать помощь в создании общей коллекции народных костюмов для участия в конкурсах и фестивалях.

3. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ВОСПИТАННИК», РЕАЛИЗУЕМОЙ В ГБУ «БЦРиСР «Южный»

педагог-воспитатель	- «педагог - воспитанник» - классический вариант поддержки для приобретения воспитанником опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей
---------------------	---

4. ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> • Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых); • проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках наставничества с наставником и наставляемым (группы наставляемых). 	сентябрь
<ul style="list-style-type: none"> • Беседа: Традиции декоративно - прикладного и технического творчества. История, перспективы. • Организация индивидуальных занятия, индивидуальные консультации, мастер - классы, обучение оформлению проектов, разбор требований к содержанию и структуре; • Организация индивидуальных занятий, индивидуальные консультации, мастер - классы, Обучение оформлению проектов, разбор требований к содержанию и структуре. 	октябрь - май
<ul style="list-style-type: none"> • Проведение совместных мастер-классов по оформлению проектов с другими воспитанниками учреждения. 	декабрь - май
<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов проделанной работы за пройденный период. • Участие в конкурсах. 	май октябрь - май

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков в декоративно прикладном творчестве;
- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на общий статус объединения и учреждения в целом;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию воспитанников;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков;
- увеличение доли воспитанников, участвующих в выставках, конкурсах.

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-glavnyx-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. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Синягиной Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. - М.: Рыбаков Фонд, 2016
6. 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
7. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.
8. Щевьева А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия. [Электронный ресурс]: cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povys-heniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya/viewer