



ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА
«У ВОЗНЕСЕНСКОГО МОСТА»
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Наставничество в дополнительном образовании

Материалы секции
XXXI районной научно-практической конференции
«Развитие воспитания и дополнительного образования
в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы»

20 апреля 2021 года
Санкт-Петербург

Шаршакова Л. Б.

Наставничество в дополнительном образовании. Материалы секции «Наставничество в дополнительном образовании» XXXI районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы». – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2021

Данные материалы содержат опыт работы педагогических работников ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста» и ГБУДО Дом творчества «Измайловский» по участию в пилотном проекте реализации Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в учреждении дополнительного образования.

Одобрено городским центром развития наставничества СПБАППО.

Составитель, редактор: Шаршакова Л. Б., методист ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», заслуженный учитель РФ, куратор Программы наставничества.

Научный руководитель: Смирнова Н. В., к.п.н., доцент кафедры педагогики РГПУ им. А. И. Герцена

© Шаршакова Л. Б., 2021

© ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста», 2021

Оглавление

Вступление	4
Наставничество: традиция или инновация... .. <i>Шаршакова Л. Б.</i>	5
Наставничество как способ повышения эффективности социальной адаптации школьников..... <i>Стяжкина О. М.</i>	10
Роль руководителя коллектива в организации наставничества по формам «учение-ученик» и «педагог – педагог»..... <i>Адясова С. В.</i>	14
Тьюторство или кураторство? Роль педагога в реализации Программы наставничества по форме «ученик – ученик»..... <i>Ли М. В.</i>	19
Взаимодействие наставника с наставляемым по форме «педагог – педагог»	23
<i>Петропавлова М. А., Тарасевич Л. Р.</i>	
Наставничество глазами родителей	24
<i>Багрина А. В.</i>	
Формы взаимодействия участников Программы наставничества.....	26
<i>Итоги работы групп</i>	
Итоги реализации Программы Наставничества в ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» в 2020-2021 учебном году	27
<i>Шаршакова Л. Б.</i>	

Вступление

Осенью 2020 года Комитетом по образованию Санкт-Петербурга был запущен пилотный проект по реализации Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях города, подведомственных Комитету по образованию. От учреждений дополнительного образования в этом проекте приняли участие 3 учреждения: ДТ «У Вознесенского моста», ДДЮТ Выборгского района и ЦТТ «Охта».

ДТ «У Вознесенского моста» активно включился в реализацию Программы наставничества: была разработана локальная документация, написана Программа наставничества, определены формы наставничества, сформированы пары (группы), создана база наставников и наставляемых, прошло обучение наставников, организована работа наставнических пар, проведено анкетирование участников проекта: начальное, промежуточное и итоговое. По итогам мониторинга сформирован Swot-анализ.

Для участия в Программе наставничества было заявлено 14 пар по форме «педагог – педагог», 12 пар по форме «обучающийся (выпускник) – обучающийся», 2 пары по форме «студент (выпускник) – обучающийся».

Результаты работы по разным формам наставничества представлены в данном сборнике материалов районной конференции. Свои выступления представили педагоги и методисты Дворца творчества «У Вознесенского моста» и Дома творчества «Измайловский».

Наставничество: традиция или инновация...

Шаршакова Л. Б., методист

Своими корнями практики наставничества уходят в доисторические времена. В Европе наставничество известно со времен Древней Греции. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, осуществлять подобное воспитание способен в первую очередь наставник преклонных лет.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В СССР наставничество начало развиваться с 30-х годов и распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С 1950-х годов оно приобрело характер массового движения как одна из форм методической работы, которая ориентирована на помощь опытному учителю молодому специалисту «адаптироваться к новым условиям деятельности».

Наставничество достигло расцвета в 70-х годах и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

И вот наступил 2019 год, когда наше Министерство просвещения утвердило Целевую модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В «Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность» наставничество определено как технология. Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса,

взаимную заинтересованность, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника. Целью наставничества является построение отношений между наставником и наставляемым.

Модель включает в себя 5 форм наставничества:

- «ученик – ученик»
- «педагог – педагог»
- «студент (выпускник) – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «работодатель – студент»

Эти формы могут реализовываться по-разному:

Индивидуальное сопровождение наставником обучающегося или молодого специалиста, с учетом индивидуальных образовательных или профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповое сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Онлайн поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

Процесс наставничества затрагивает как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и организацию–работодателя.

Наставляемый (молодой специалист, подросток, одаренный ребенок) получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные взаимоотношения с наставником.

Наставник (педагог с большим опытом работы, выпускник, студент или подросток-обучающийся) развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация осуществляет культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками и в детском коллективе.

К областям потребностей, в которых может проходить взаимодействие наставников с наставляемыми, можно отнести академические знания, личностное развитие, профориентацию и профессиональное развитие. Все 4 области подходят для любой из

форм наставничества. В этом году во Дворце творчества выбрано 2 из предложенных форм. Это профориентация для детей и профессиональное развитие для педагогов. Возможно, в следующем году будут сформированы другие пары или группы.

Как любой процесс, наставничество должно иметь свои результаты, которые можно измерить какими-либо показателями.

Федеральный проект «Современная школа» и Целевая модель наставничества содержат целевой показатель результативности: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся образовательных организаций от 11 до 18 лет будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, 70% педагогов будет вовлечены в Программу наставничества или как наставники, или как наставляемые.

Показателями результативности участия в программе наставничества в образовательной организации будут являться также данные мониторинга в начале, в середине и в конце реализации цикла.

Практика наставничества как работа с начинающими или новыми сотрудниками, отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале — всех участников образовательного процесса. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

В марте 2021 года 3 учреждения дополнительного образования – участники пилотного проекта – представляли итоги нашей общей работы на МПОФ, мы выделили специфические особенности, которые отличают нас от школы. В первую очередь, это сроки реализации образовательных программ. К нам ребенок приходит на 1, 2, чаще 3 года, реже более этого срока. Занятия проходят от 1 до 3-4 раз в неделю непродолжительное количество времени.

Во-вторых, возраст обучающихся. Как показывает статистика % детей старшего школьного возраста в УДО значительно ниже, чем детей среднего и младшего возраста. Соответственно, в наставничестве может быть задействовано наименьшее количество детей от их общего числа.

Поэтому процесс наставничества в дополнительном образовании более краткосрочный, может быть рассчитан на учебный год или на более короткий срок.

Еще одна особенность. Деятельность наставников осуществляется в рамках учебных занятий или воспитательной работы. У дополнительного образования нет общих перемен и внеучебной деятельности.

Отсюда возникает вопрос: как осуществлять обучение детей-наставников, которых нереально собирать одновременно всех в одно

время, а также загружать документальной работой? Мы предлагаем три варианта:

- подготовка педагогов-тьюторов (кураторов) наставников-детей,
- обучение «дети – детям», когда в онлайн или офлайн режиме дети общаются и делятся своим опытом,
- дистанционное обучение в фиксированное время или в свободном режиме через социальные сети.

Мы в этом году для обучающихся опробовали первую форму.

Для взрослых педагогов-наставников и наставляемых создана закрытая группа в социальной сети Вконтакте, где размещается материал для самообразования, проводится мониторинг участия в программе, группа, которая является средством общения с куратором программы. Это не заменяет и очные встречи-консультации с куратором, которые происходят постоянно в рабочем режиме.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. Она включает в себя беседы, которые помогут избежать ошибок, которые планируются в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-поддержка. Когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом – наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Чтобы взаимодействие с наставляемыми было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать определенные правила общения.

Они зафиксированы в кодексе наставника ДТ «У Вознесенского моста»:

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу

10. Не разглашаю внутреннюю информацию

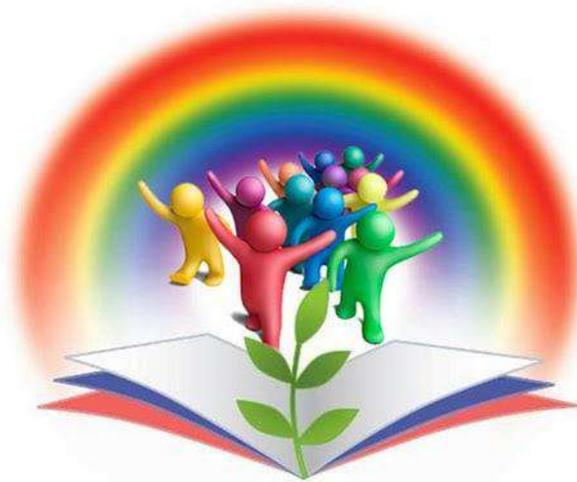
Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок/подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

И в заключении хочется сказать, какая польза может быть наставнику от наставничества:

- Перспективы карьерного роста
- Признание заслуг и повышение статуса
- Репутация профессионала и доверие коллег
- Развитие навыков управления
- Участие в формировании команды
- Систематизация имеющегося опыта
- Возможность увидеть новые пути решения типовых задач.

Так каков же ответ на вопрос: наставничество – это традиция или инновация?



Наставничество как способ повышения эффективности социальной адаптации школьников

Стяжкина О. М., методист

Я хочу представить опыт реализации целевой модели наставничества обучающихся в Доме творчества «Измайловский».

В настоящее время наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации и может рассматриваться как способ повышения эффективности социальной адаптации школьников.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

В этом учебном году в учреждении реализуется пилотный проект программы наставничества учащихся, обучающихся по направлению «Шахматы» и «Робототехника».

Данная программа рассчитана на организацию наставничества с одаренными учащимися.

Программа способствует:

раскрытию потенциала каждого наставляемого и его самореализацию;

созданию условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;

развитию гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

созданию условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Здесь самым сложным, на мой взгляд, является формирование базы наставников. Как замотивировать людей стать наставниками?

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, организаций-партнеров, социальных сетей и т.п., чтобы наставничество воспринималась, как почетная миссия.

На 1 этапе для реализации программы наставничества, в рамках договора о сотрудничестве в сфере образования, привлечены организации-партнеры:

- БГТУ «Военмех» им. Д.Ф Устинова;
- РОО «Спортивная федерация шахмат Санкт-Петербурга»

Основные задачи:

Робототехника – помощь в создании творческих проектов и подготовке к их представлению на различных конкурсах;

Шахматы – помощь в подготовке к первенству Санкт-Петербурга и России по шахматам, организация судейской практики учащихся в качестве стажеров на районных и городских соревнованиях, помощь при ее прохождении.

Формы взаимодействия: «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик».

Определены Ожидаемые результаты:

- в направлении робототехника создание учащимися успешных творческих проектов;

- в направлении шахматы: успешное выступление на первенстве Санкт-Петербурга и России, получение квалификационной категории «юный спортивный судья» (учащиеся с 14 до 16 лет) и «спортивный судья третьей категории» (с 16 лет).

В базу наставляемых из числа одаренных вошли 5 учащихся по направлению робототехника и 12 по направлению шахматы.

Наставниками были определены:

- преподаватель БГТУ «Военмех»;

- студент 4 курса БГТУ «Военмех», победитель и призер городских и всероссийских состязаний по робототехнике, победитель конкурса «Умники и умницы»;

- 3 педагога ДТ «Измайловский» – Стяжкин Вячеслав Николаевич, заслуженный тренер России, международный арбитр, международный мастер;

- педагог Турова Ирина Иосифовна, международный гроссмейстер, спортивный судья первой категории;

- педагог Баранцев Олег Игоревич, кандидат в мастера спорта, спортивный судья второй категории;

- учащийся 8 года обучения ДООП «Шахматный клуб» Астахов Дмитрий, первый спортивный разряд, спортивный судья третьей категории.

Выбраны форматы взаимодействия для каждой пары/группы: видеоконференции в Zoom, очные встречи.

Результатами наставничества по направлению Робототехника стал проект «Автоматический железнодорожный комплекс», победитель районных весенних состязаний по робототехнике, который был представлен учащимися на VI окружном форуме робототехнике «Старт в будущее» и региональном треке всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы». Двое учащихся наставников прошли отборочный этап к Чемпионату на Кубок Губернатора Санкт-Петербурга по образовательной робототехнике.

В рамках реализации договора о сотрудничестве с РОО «Спортивная федерация шахмат Санкт-Петербурга» была организована практика судейства в качестве стажеров на региональном этапе Всероссийских соревнований по шахматам «Белая ладья» среди общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга и первенстве Адмиралтейского района.

В этом учебном году приказом Комитета по физической культуре и спорту учащимся присвоены квалификационные категории «спортивный судья 3 категории» и «юный спортивный судья», 4 учащихся стали победителями и призерами первенства Санкт-Петербурга по шахматам.

Успешность наставляемых говорит об эффективности их социальной адаптации, в том числе и благодаря реализации программы наставничества.

Отдельный вопрос – это вопрос привлечения дополнительных ресурсов.

Сейчас рассматривается возможность создание эндаумента (фонда целевого капитала), который будет формироваться за счет добровольных пожертвований, в т. ч. выпускников Дома творчества «Измайловский», желающих поддержать его развитие. И здесь

возникает еще один вопрос: формирование сообщества благодарных выпускников.

У нас уже есть опыт привлечения таких пожертвований. Только в этом учебном году в отдел шахмат и техники в дар от выпускников был передан 3D-принтер, моноблок, фотоаппарат. Создание эндаумента позволит расширить спектр возможностей использования пожертвований, в т. ч. на инновационные образовательные программы, стимулирование педагогов и учащихся.

И в заключение хочется отметить, что наставничество позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы, что является критически важным в современном мире.



Роль руководителя коллектива в организации наставничества по формам «учение – ученик» и «педагог – педагог»

Адясова С. В., руководитель ансамбля
«Музыкальный серпантин»

Уважаемые участники конференции, прежде чем рассказать об этой до невозможности ответственной и многогранной роли и работе руководителя коллектива хочется спросить вас: удавалось ли вам когда-нибудь делать одновременно огромное количество разных дел?

Если вы скажете «да», вы меня поймёте.

Когда я создавала ансамбль «Музыкальный серпантин», я продумывала, как можно лучше сочетать наш инструмент с другими жанрами и какими! Чтобы, как говорится, было «НЕ НАВРЕДИ».

Практика и многолетний опыт показал, что все жанры были найдены не зря и такое интересное сочетание жанров делает ансамбль уникальным, учеников раскрепощёнными, педагогов и родителей заинтересованными...

Но, конечно, я не думала про себя и о той трудной роли, которая мне предназначалась...

Так что же делает руководитель такого коллектива, как ансамбль «Музыкальный серпантин», в организации наставничества?

Ставит цели, контролирует учебный процесс, планирует, организует, проводит педсоветы, организационные собрания, держит связь с родителями и постоянную тесную связь с учениками, разбирается с насущными проблемами...

– Что еще?

– Вдохновляет, мотивирует, «зажигает», ведет за собой...

– Что еще?

– Развивает, учит, показывает пример, дает обратную связь, помогает поверить в себя, раскрывает потенциал... и т. д.

Но это ещё не всё! Я руководитель не только многожанрового коллектива, но и дирижёр концертного оркестра, где создаются интересные номера.

Все идеи необходимо воплощать с танцами, песнями, различными русскими инструментами и ставить сценические картинки. А это работа с педагогами коллектива в разных жанрах....

Итак, в руководителе сочетается и менеджер, и лидер, и наставник, и коуч, и куратор, и тьютор. И, конечно, просто МАМА...

- Менеджер: фокус на достижении целей ансамбля;
- Лидер: фокус на вдохновении, на перспективах и возможностях;
- Наставник: фокус на обучение и развитие мастера другого;
- Коуч: фокус на собственное мастерство;
- Куратор: фокус на наблюдение;
- Тьютор: фокус на необходимую поддержку при достижении целей в образовательном процессе и личностном развитии;

Ансамбль «Музыкальный серпантин» — многожанровый коллектив, с большим количеством детей и педагогов является сложным живым организмом. И он не может работать без отлаженных связей между всеми органами и системами.

Моя цель как **руководителя-наставника**: обучать и развивать через передачу определенной модели поведения, знаний, умений, технологий. Здесь определяются следующие установки:

- я знаю цель и способы достижения цели;
- я могу показать пример и научить на собственном опыте;
- я могу предоставить необходимую информацию и дать обратную связь;
- я могу быть примером обучения, развития, делегирования полномочий.

Как руководитель-наставник, я провожу следующую работу:

- инструктаж;
- предоставление экспертных оценок и советов;
- обратная связь с указанием на то, что сделано хорошо, а также как и что можно улучшить;
- адаптация на новом месте;
- shadowing (от англ. shadow – тень) – обучение через наблюдение за экспертом в действии;
- совместное участие в праздниках, концертах, различных проектах и др.

Моя цель как **руководителя-менеджера** – бесперебойная работа всех жанров коллектива, для достижения поставленных целей ансамбля. Постоянная обратная связь – один из ключевых инструментов менеджера. Здесь моими установками являются:

- создание условий, чтобы все педагоги ансамбля решали поставленные задачи;
- необходимо своевременно доводить до педагогов цели и задачи (для всего ансамбля, для разных жанров; а также проговаривать цели для каждого педагога и учащихся, учитывая особенности);
- контролировать исполнение.

Здесь в работу руководителя-менеджера входят:

- постановка целей;
- разработка сценариев, организация концертов по городу, праздников, выступлений;

- организация гастролей;
- разработка индивидуальных планов развития учащихся;
- годовые и полугодовые зачёты и экзамены; оценки результатов и фиксация в индивидуальные планы каждого;

Моя цель как **руководителя-лидера**: создание и претворение в действия намеренных планов. В данной роли моими установками являются:

- я знаю, что меня вдохновляет в моей работе;
- каждый может найти источник своего вдохновения;
- я знаю свои сильные и слабые стороны;
- людям важны значимые большие цели;
- я готова выступать образцом для подражания для своих сотрудников.

В работу руководителя-лидера входят:

- беседы о задачах, видении, целях и ценностях ансамбля;
- целостность в поведении;
- быть образцом для подражания;
- вдохновлять и мотивировать своими речами и поступками;
- постоянное получение и анализ обратной связи о себе и своих действиях.

Коуч – это, прежде всего, эксперт не в предметной области, а в технологиях анализа ситуации и принятия решений. Целью руководителя-коуча является развитие другого через партнерское взаимодействие: диалог, открытые вопросы, создание договоренностей.

Установками руководителя-коуча являются:

- отношения на равных;
- опора на сильные стороны, таланты и возможности;
- совместный поиск решений;
- педагог вправе найти и выбрать оптимальный для него способ достижения цели;
- помогать не через советы, а через открытые вопросы.

В работу руководителя-коуча входят:

- создание партнерских отношений, основанных на открытости, уважении и доверии;
- обсуждение в формате «рамки результата» (Какова ситуация сейчас? Что мы хотим? Как мы поймем, что достигли результата? Что это даст? Как это сделать? Какой первый шаг? Какие договоренности?);
- баланс вызова и поддержки при обсуждении результатов, целей и планов; обратная связь в формате диалога, с применением открытых вопросов (Как ты сам оцениваешь ситуацию? Что получилось? Как тебе это удалось? Что можно было бы сделать иначе/улучшить? Какой будет твой следующий шаг?);

- снижение в педагогах и учениках «вмешательства» (сомнений, страхов, неуверенности, негативной оценки прошлого опыта) и повышения его потенциала (веры в себя, знания возможностей и альтернатив, наличия планов и перспектив).

Руководитель как **куратор** постоянно наблюдает за учебным процессом, курирует работу педагогического коллектива и коллектива детского, а как **тьютор** оказывает необходимую поддержку каждому педагогу и ученику для достижения целей в образовательном процессе и личностном развитии.

Роль руководителя коллектива в организации наставничества в любой форме очень велика! Именно он является инициатором и вдохновителем этой работы в ансамбле и выполняет все те функции, о которых шла речь выше.

И если вы услышите оценку благодарности ваших педагогов или учеников, считайте, что вы на правильном пути, на пути к совершенству!

Ниже я хочу привести высказывания некоторых участников проекта наставничества 2021 года.

Харитонов Лаврентий (9 класс) — Галкин Иван (5 класс): На мой взгляд, данный проект должен хорошо сказаться на обучении в принципе. Так как обучается ученик, то и наставник более пристально начинает следить за своей игрой и своим мастерством владения инструментом. Из-за того, что я стал наставником, я пытаюсь дать как можно больше наставляемому, а значит я продумываю и проигрываю произведения самостоятельно до того, как буду объяснять. Также эта программа позволяет сдружить разные возрасты и отчасти понять друг друга.

Благодаря этой практике передаются личные взгляды на музыку, что позволяет сформировать «юную» точку зрения. Также наставничество позволяет правильнее понять музыку и особенности каждого произведения.

Рейтузова Фаина (10 класс) — Фёдоров Владимир (5 класс): Проект по наставничеству позволяет мне, как наставнику, набраться опыта в роли учителя. Возможно, в будущем я выберу эту профессию. Также наставляемые дети начинают общаться с участниками концертного оркестра и их связь с нами поможет им в будущем развитии внутри всего коллектива. Наставляемые будут видеть знакомые лица, ощущать нашу поддержку и смогут легче интегрироваться в процесс.

Проект «Наставничество» является полезным как для наставников, так и для наставляемых, а также для всего коллектива. В ходе общения повышается уровень дружественных и профессиональных отношений среди ребят в ансамбле.

Шалбуров Очир (10 класс) — Новожилов Борис (5класс):

Программа «Наставничество» – это интересный опыт для каждого участника. Взаимодействие с младшим поколением коллектива является важной частью воспитания сильной творческой личности. Знания, передаваемые наставляемому, очень полезны и действенны. Они реально помогут ему в будущем. Технику игры в оркестре, актёрское мастерство, свободу выражения при общем исполнении нельзя приобрести без общения с ребятами концертного оркестра.

Для самого наставника эта программа даёт возможность попробовать себя в роли учителя. С педагогами очень познавательно заниматься, но для наставляемого интересно заниматься со старшим участником оркестра, ведь два ученика (наставник и наставляемый) находятся в одинаковых условиях обучающихся. Наставничество — это здорово!!!



Тьюторство или кураторство?

Роль педагога в реализации Программы наставничества по форме «ученик-ученик»

Ли М. В., педагог
дополнительного образования

Как нам всем известно, наставничество – форма взаимодействия, при котором один передает свои знания и умения другому, в комфортной доброжелательной атмосфере, где каждый из участников нацелен на успех.

При организации такой формы взаимодействия, возникает вопрос, кто будет наставником, а кто наставляемым.

Понятно, что наставник должен отвечать определенным критериям (должен уметь налаживать доверительные отношения, быть компетентным, объективно оценивать, для выявления точек роста, уметь реализовывать поэтапное развитие обучающегося и уметь оказать поддержку), а наставляемый должен быть заинтересован в участии. В данной модели наставничества наставником и наставляемым являются сами учащиеся.

Реализация программы в формате «ученик – ученик» затрудняется тем, что дети нуждаются в сопровождении, хотя бы в ведении документации и отчетов. Помимо этого, для многих это первый опыт в совершении подобной пробы. Поэтому очень важно поддержать инициативу наставника стать полезным для своего юного друга.

Какую же роль может занять педагог при сопровождении программы по наставничеству?

Сегодня существует большое количество специальностей со своими специфическими функциями и задачами, которые мог бы занять педагог.

Модератор – устанавливает контакты, знает среду и ее возможности, знакомит с ней. Проводник по среде.

Куратор (попечение) – наблюдает за ходом определенной работы или за группой людей, организует рабочий процесс, задает рамки и границы темы, определяет актуальность проводимых действий. То есть у него есть некий замысел, и он собирает необходимые ресурсы для реализации его, контролирует ход работы и следит за успешным завершением проекта.

Наставник – человек, обладающий неким опытом и знаниями, который может поделиться ими с другим.

Ментор – может установить уровень актуального развития учащегося в своем содержательном поле. Знает среду и ее возможности. Демонстрирует не только знание содержания, но и умение применить его на практике. Действует по запросу, передает готовые знания, транслируя их через свои действия.

Коуч – помогает человеку совершить те изменения, которых он желает, помогает ему двигаться в том направлении, в котором он хочет. Задача коуча создать пространство для мыслей и идей.

Тьютор – может не владеть содержанием предметной области. Устанавливает интерес учащегося и работает с тем, чтобы тот составил план своих действий по реализации своего интереса. Помогает найти ресурсы, в том числе и личностные. Сопровождает при продвижении по реализации плана.

Возвращаясь к нашему вопросу, можно заметить, что ответ скрыт в самом вопросе. Из всех перечисленных позиций сопровождение осуществляет только тьютор.

Куратором, в данном случае, выступает наша администрация, которая организует процесс реализации программ по наставничеству, собирает базу наставников и наставляемых и следит за продвижением данного проекта.

Тьютор, в широком понимании, – это педагог, сопровождающий индивидуальную образовательную программу, составленную самим учащимся исходя из своих интересов и запросов.

Педагог, сопровождающий реализацию программы по наставничеству «ученик – ученик» может занять позицию тьютора. И тогда он будет работать непосредственно с интересом участников в получении тех или иных знаний и опыта.

Какие же тьюторские компетенции в работе по сопровождению программы будет применять педагог?

Этапы тьюторской деятельности:

• Выявление интереса – без запроса тьюторская деятельность не может начаться, так как с этого момента начинается формирование субъектности ребенка

- Постановка вопроса
- Формулирование цели
- Составление программы
- Обзор ресурсов
- Реализация программы
- Рефлексия – анализ проделанных работ, личного эмоционального состояния и осмысление опыта.

Если рассмотреть ход нашей работы с учащимися, то можно увидеть, что мы проходим через все выделенные этапы.

В первую очередь состоялась встреча с ребятами, которые заинтересовались принять участие в программе в качестве наставляемых. В ходе диалога был выявлен их интерес и запрос, что же им хотелось узнать от их более опытных и старших товарищей.

Очень важным этапом в ходе обучения в нашем ансамбле для ребят является вступление в концертный оркестр, для многих — это очень ответственно и волнительно. И именно это ребята захотели обсудить с непосредственными участниками концертного оркестра, так был очерчен круг вопросов и выявлен интерес участников.

Затем состоялась встреча с будущими наставниками. На этой встрече при помощи картирования и техники вопрошания были выявлены наиболее сильные личностные стороны учащихся, их опыт и знания, которыми они могли бы поделиться с ребятами. Также был выявлен личный интерес каждого из наставников и при помощи техники «Мозговой штурм» был составлен список тем для встреч с наставляемыми.

Таким образом, была составлена программа по наставничеству самими учениками исходя из их интересов и запросов.

Сейчас мы реализуем нашу программу, девочки готовятся к каждой встрече по заявленной теме, обращаются за помощью в случае необходимости.

В Jamboard мы совместно ведем конспект наших встреч, фиксируем результаты и процесс работы.

Ребята взаимодействуют, общаются и обучаются.

Важно отметить, что девочки посещают занятия регулярно и без пропусков, им действительно интересно быть частью этой программы. И так как саму программу составляли наставники самостоятельно с учетом запроса наставляемых, у каждого из участников повысилась мотивация не только посещать данные встречи, но и в целом учиться и развиваться в нашем коллективе. Наставники включили в программу такую тему как сценический образ и плетение кос, недавно девочки все вместе учились заплетать друг друга для выступлений, и теперь одна из наставляемых помогает старшим заплестись перед каждым концертом. Она проявляет большей интерес к концертной деятельности и очень хочет попасть в концертный оркестр.

В конце хотелось бы немного сказать о тех трудностях, с которыми столкнулась лично я в процессе работы. Очень трудно оказалось не вмешиваться в процесс обучения детей. Во время бесед хотелось включиться в разговор, дополнить мысль старших девочек, перетянуть инициативу на себя. Здесь очень важно быть нужным тогда, когда это необходимо. Старшие девочки отлично справляются с ролью наставников, они открыты для общения и всегда готовы помочь. Младшие девочки сами задают вопросы, если что-то не поняли, и с удовольствием работают вместе.

Педагог, который сопровождает подобные проекты, должен давать свободу действий учащимся, давать возможность проявить свою самостоятельность, поддерживать и расширять обзор возможных ресурсов. И самое главное, помочь осознать и осмыслить тот опыт, который получили ребята. Этап рефлексии нам еще предстоит, но надеюсь, нам удастся проанализировать наши шаги, понять что получилось, а над чем еще надо поработать.

Таким образом, тьюторские компетенции позволяют педагогу организовать образовательный процесс так, что каждый из участников может получить значимые знания и опыт лично для него.



Взаимодействие наставника с наставляемым по форме «педагог-педагог»

Петропавлова М. А.
Тарасевич Л. Р.,
педагоги дополнительного
образования

В проекте наставничества в отделе техники и информатики было задействовано три педагога. В одной из пар педагог выступает в роли наставника, в другой – в качестве наставляемого. Определена основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: ускорение процесса профессионального роста педагога. Спланирована деятельность, выбраны формы взаимодействия – беседы, консультации, встречи со специалистами, совместные встречи всех участников программы, их формат (очный и дистанционный). Получены промежуточные результаты: сформирован и систематизирован опыт взаимодействия педагогов.

Опыт реализации Программы наставничества в отделе техники и информатики ДТ «У Вознесенского моста» представлен в видеофильме, который читатели могут посмотреть по указанному ниже QRкоду, используя смартфон.



Наставничество глазами родителей

Багренина А. В.
педагог дополнительного
образования

Как родитель, я познакомилась с программой наставничества в январе 2021 года. В программе участвует моя дочь Мария, 12 лет, объединение "Юные кинологи", педагог Покровская Ю. В.

Мой ребенок сейчас находится в подростковом возрасте – это время кумиров и подражания им. Программа наставничества напомнила мне хорошо забытое старое – работу в разновозрастных парах и у такого подхода к коммуникации детей есть свои плюсы и минусы.

Приятно осознавать, что общение детей разного возраста проходит на базе ДТ в кругу единомышленников (в школьной среде нет такой возможности).

Хочу отметить положительные моменты со стороны «наставляемого»:

– возможность подражать профессии, которую представляет «наставник»;

– возможность лучше запоминать новую информацию от «наставника» на подростковом сленге;

– возможность при коммуникации детей быстрее ориентироваться в новинках в профессиональном интернет-пространстве (сайты, соц. сети/сообщества/, интернет-магазины, новое оборудование, дистанционные программы).

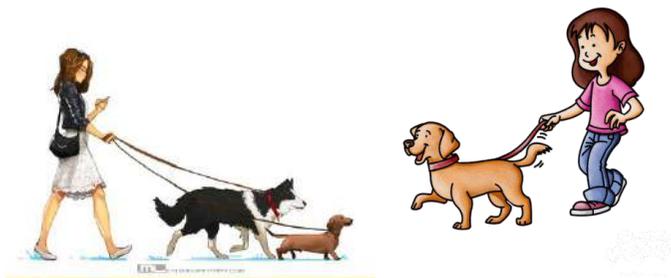
Например, мы сначала с дочерью наблюдали за подготовкой собаки к выставке, затем «наставник» рассказала нам о тонкостях представления собаки жюри и предложила Маше повторить последовательность действий с собакой. Ребенок был в восторге от компаньонского общения, а когда еще доверили собаку, радости не было конца.

Положительные моменты со стороны «наставника» – это возможность почувствовать себя ВЗРОСЛЫМ в социальной среде с заданными изначально нормами и правилами. Сегодня границы взрослого человека для подростков размыты. Средствами массовой информации создается искаженный образ взрослого – это покрашенные волосы, нецензурная речь, дорогой сотовый телефон, большое количество подписчиков в соц. в сетях, курение, кофемания, алкоголизм, фастфуд и т.д. В программе наставничества социальная

роль задана посредством специальности (направления). Ребенку остается только попробовать себя в ней и узнать, что взрослый обладает другими качествами: ответственностью, целеустремленностью, умением поддержать, профессиональными навыками и т.д.

Прошло мало времени для подведения итогов по программе наставничества, но хочу высказать замечания в адрес организаторов, которые я увидела в ходе пройденных совместно с ребенком этапов. Во-первых, не очень понятна ребенку анкета в гугл-форме, приходилось некоторые слова и выражения объяснять. Во-вторых, считаю, для детей желательна система бонусов или сертификация.

А, в общем, участие в программе оставило положительное впечатление и желание участвовать дальше.



Формы взаимодействия участников Программы наставничества

По итогам работы в группах участники конференции определили формы взаимодействия участников Программы наставничества.

1. Форма «ученик – ученик»:

Посещение занятий
Мастер-класс
Тестирование
Дополнительные занятия
Индивидуальные встречи
Дистанционные встречи
Совместные проекты
Вечер вопросов и ответов
Подготовка к выступлению, соревнованиям

2. Форма «педагог – педагог»:

Посещение занятий
Мастер-класс
Тестирование
Дополнительные занятия
Индивидуальные встречи
Дистанционные встречи
Совместные проекты
Вечер вопросов и ответов
Подготовка к профессиональному конкурсу
Методическая поддержка
Оформление документации

3. Форма «студент (выпускник) – обучающийся»:

Посещение занятий
Мастер-класс
Тестирование
Дополнительные занятия
Индивидуальные встречи
Дистанционные встречи
Совместные проекты
Круглый стол
Деловая игра
Вечер вопросов и ответов
Подготовка к выступлению, соревнованиям
Творческая встреча



Итоги реализации Программы Наставничества в ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» в 2020-2021 учебном году

Шаршакова Л. Б., методист

Данная методология наставничества внесла изменения в уже сложившуюся в ДТ систему организации наставничества. Мы и раньше формировали группы наставников, издавали приказы о назначении наставников среди педагогов, вели дневники наставников и наставляемых. Но никогда документально не оформляли наставнические отношения среди обучающихся. Эта работа успешно велась в рамках воспитательной работы педагога.

Участие в пилотном проекте внесло коррективы в сложившуюся систему. С одной стороны – заформализовало работу дополнительными документами в виде дополнительных соглашений, согласий родителей, административного контроля, методики оценки результатов и т.д. Негативное отношение было у родителей, которые не понимали, зачем им надо писать согласия, они возражали против того, что у их ребенка будет наставник (он что отстающий, не способный и т.д.). С другой стороны – расширило границы форм наставничества.

Опыт этого года показал, что наставничество по форме «ученик-ученик» должно сопровождаться педагогом-тьютором, руководителем детского творческого коллектива.

Специфика дополнительного образования определяет и сроки наставничества. Это может быть наставничество краткосрочное, направленное на подготовку к конкретному мероприятию: конференция, проект, концерт, поход и т.д., или наставничество, рассчитанное на учебный год и связанное с формированием коллектива или подготовкой младших детей к взаимодействию со старшими в рамках реализации ДООП или социального творчества коллектива.

По итогам промежуточного мониторинга 44 участника из 48 (92%) высказали позитивные ожидания от участия в программе наставничества. Были высказаны мнения, что наставничество дало возможность:

- передать опыт начинающему
- личностного роста, развития лидерских качеств.
- совместного сотрудничества и стремления к успеху в решении возникающих трудностей
- раскрытия скрытых ресурсов
- получить полезные знания от старшего участника обучения

- приобрести уверенность в своих начинаниях
- научиться новому и необычному в творчестве
- получить полезные знания, расширить границы знаний и навыков
- адаптироваться в коллективе
- получить взаимопонимание в профессиональной сфере
- создать условия для непрерывного обучения и обмена опытом
- более тесного общения со сверстниками и коллегами
- работы в команде
- получить ответы на интересующие вопросы
- освоения новых методик работы с детьми.

