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

Комплект методических материалов

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Санкт-Петербург
2021 год

Шаршакова Л. Б., Смирнова Н.В.

Наставничество в дополнительном образовании. Комплект методических материалов по итогам реализации Программы наставничества в 2020-2021 учебном году. – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2021

Данные материалы содержат опыт работы педагогических работников ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста» по участию в пилотном проекте реализации Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в учреждении дополнительного образования. Данный образовательный продукт был представлен на секции «Наставничество в дополнительном образовании» XXXI районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы», а также на городском учебно-методическом семинаре «Технология «Наставничество» в системе дополнительного образования» в рамках городского учебно-методического объединения методистов ГБУДО по работе с отделениями дополнительного образования ГОУ.

Одобрены городским центром развития наставничества СПбАППО.

Данный образовательный продукт состоит из 3 разделов:

- введение в проблему
- инструменты решения проблемы
- опыт решения проблемы

В первом разделе представлен материал, содержащий освещение вопроса по особенностям реализации Программы наставничества в учреждении дополнительного образования.

Второй раздел содержит практический материал, который можно использовать как инструменты решения проблемы. Это дневники наставников, наставляемых и тьюторов.

В третьем разделе представлен опыт участия педагогических работников учреждения в программе наставничества и итогах ее реализации в 2020-2021 учебном году.

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

@ ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста», 2021

Оглавление

I. Введение в проблему…….. 4
Наставничество: традиция или инновация… Особенности реализации Программы наставничества в учреждении дополнительного образования ……..... 5
Шаршакова Л. Б.

II. Инструменты решения проблемы…… 9
Дневник наставляемого педагога..…… 10

Дневник педагога - наставника …… 24

Дневник наставляемого обучающегося…… 31

Дневник наставника-обучающегося……. 38

Блокнои тьютора…… 46

III. Опыт решения проблемы

Роль руководителя коллектива в организации наставничества по формам «учение-ученик» и «педагог-педагог»... ……...…… 58
Адясова С. В.

Тьюторство или кураторство? Роль педагога в реализации Программы Наставничества по форме «ученик-ученик»……..…… 61
Ли М. В.

Взаимодействие наставника с наставляемым по форме «педагог- педагог» ……... 64
Петропавлова М. А., Тарасевич Л. Р.

Наставничество глазами родителей ……...……. 65
Багренина А. В.

Помощь наставника в саморазвитии и формировании мотивации у наставляемого по форме «педагог-педагог»……. 66
Афанасьева Е.В., Каманина В.А.

Формы взаимодействия участников Программы наставничества…… 67
Итоги работы групп

Итоги реализации Программы Наставничества в ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» в 2020-2021 учебном году ……..……..... 68
Шаршакова Л. Б.

IV. Дополнительные материалы, отражающие процесс осуществления наставнической деятельности…… 69

I. **ВВЕДЕНИЕ В ПРОБЛЕМУ**

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: Дворец творчества «У Вознесенского моста», Дворец детского (юношеского) творчества Выборгского района и Центр технического творчества «Охта».

ДТ «У Вознесенского моста», как участник пилотного проекта, 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 образовательном продукте «Наставничество в дополнительном образовании», который включает в себя инструменты решения проблемы, опыт решения проблемы и ее итоги. Наряду с положительными сторонами участия коллектива в реализации Программы наставничества в продукте отражаются и возникшие проблемы и недостатки.

Наставничество: традиция или инновация…
Особенности реализации Программы наставничества
в учреждении дополнительного образования

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 опытного учителя 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.).

Как определить степень готовности педагога к участию в Программе наставничества? На слайде «Лестница развития компетентностей» представлены ступени профессионального роста педагога. Конечно, стажевая градация здесь является условной, у каждого педагога свой индивидуальный маршрут профессионального становления. Но если педагог имеет квалификационную категорию, достаточный опыт эффективной работы, владеет коммуникативными способностями, он уже может быть наставником.

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 настаничества.

В марте 2021 года 3 учреждения дополнительного образования – участники пилотного проекта – представляли итоги нашей общей работы на МПОФ, мы выделили сцецифические 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. В дополнительном образовании 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 - тьютеров (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 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 наставляемым. 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. Суть наставничества заключается в создании доброжелательной атмосферы и профессиональной поддержке молодого педагога, а может быть, и не молодого, но желающего овладеть мало известными ему компетенциями.

Наставник - это позитивный пример для подражания, друг, советник, защитник 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?

II. ИНСТРУМЕНТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Методологическое, информационное и технологическое обеспечение процесса организации наставничества, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов являются инструментами решения проблемы и являются составной частью образовательного продукта.

Информационное обеспечение процесса осуществляется через группу Наставничество» ВКонтакте https://vk.com/nastavnik_dt, обучение наставников, индивидуальные встречи с куратором Программы наставничества и тьюторами в отделах и коллективах. Обучение наставников проводится как в очной форме, так и в режиме онлайн. Ежемесячное общение наставников обеспечивает высокую степень их подготовленности к работе с наставляемыми.

Административный контроль включает в себя начальный, промежуточный и итоговый мониторинг участия в программе, участие в итоговых мероприятиях: аналитические справки по итогам участия в Программе, фестиваль наставничества по форме «обучающийся – обучающийся» и представление опыта работы на районной научно-практической конференции. Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Базы данных наставников и наставляемых так же являются частью администативного контроля. На их основе проводится анализ включения педагогических работников в Программу наставничества.

Примерная форма базы наставляемых

№	ФИО	Контактные данные для связи (данные родителя/ законного представителя)	Год рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в Программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения Программы	Результаты Программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте Дворца	Отметка о прохождении Программы

Примерная форма базы наставников

№	ФИО	Контактные данные для связи	Место работы /учебы	Основные компетенции	Важные для программы достижения	Интересы	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на Программу наставничества	Дата вхождения в Программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы / учебы наставляемого	Дата завершения Программы	Результаты Программы	Ссылка на кейс / отзыв наставника, размещение на сайте Дворца

Методическое обеспечение программы составляют дневники наставников и наставляемых, памятки для тьютеров, а также Программа неформального обучения наставника, включающая ее методическое обепечение.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества «У Вознесенского моста»

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО ПЕДАГОГА

(фамилия, имя, отчество)

участник программы наставничества
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»

Программа наставничества реализуется в образовательном учреждении в соответствии с Целевой моделью наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145

Целью наставничества является построение отношений между наставником и наставляемым.

Кодекс наставника

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!

Визитная карточка

наставник – наставляемый

ФИО наставника _____

Отдел: _____

Должность: _____

Телефон:_____ Эл. почта: _____

ФИО наставляемого _____

Отдел: _____

Должность: _____

Опыт участия в программе, какие проблемы решены:_____

_____

Профессиональные затруднения, требующие решения (причины, по которым сформирована пара наставник-наставляемый):

_____

_____

_____

Алгоритм действий наставляемого

Шаг 1. Стать участником программы

Проанализировать свой опыт, познакомиться с портфолио наставника на сайте и оформить запрос к наставнику до 30.09.2021.

Шаг 2. Прийти на стартовую встречу участников

Подробно рассказать о своем запросе, своих целях и задачах, возможных ожиданиях от участия в программе наставничества, договориться о времени, длительности, периодичности встреч, определить формат взаимодействия с наставником (очно, онлайн и т.д.), определить ключевые направления совместной работы.

Шаг 3. Сформировать маршрут наставничества

Сформировать свой маршрут в наставничестве. Спланировать участие в программе неформального обучения.

Шаг 4. Заполнить анкету стартового мониторинга

Стать участником мониторинга, ответить на вопросы, которые помогут сформулировать цели и результат наставничества. "Анкета наставника" и "Анкета наставляемого".

Шаг 5. Рассказать о своей программе участия куратору и тьютору программы

Программа и индивидуальный маршрут - самые важные составляющие наставничества, от них во многом зависит успех конечного результата.

Шаг 6. Работа в тандеме

Встречи с наставником – главная часть работы программы. Встречи согласно маршруту наставничества (не реже 2 раз в месяц) на базе ДТ. Спланировать мероприятия, на которых можно представить опыт работы тандема.

Шаг 7 . Рассказать о результатах вашего тандема на конференции

На районной конференции "Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе" обязательно будет работать секция «Наставничество». Выбери тему и материал для презентации на итоговой конференции

Шаг 9. Пройти итоговый мониторинг

Итоговый мониторинг состоит из нескольких частей: участие в анкетировании и презентация отчетных материалов (заполненный маршрут и аналитическая справка наставника и наставляемого).

Шаг 10. Подвести итоги и завершить программу

На итоговой встрече подвести итоги программы, обсудить предложения и замечания, сформулировать новые задачи на будущий год. Определить направления дальнейшего участия в программе.

Области потребностей, удовлетворяемых в наставнической деятельности

Общеакадемические (знаниевые)
Личностное развитие
Профориентация
Профессиональное развитие

Примерный перечень вопросов для встречи с наставником

Помощь в освоении теоретического материала
Помощь в проведении практических занятий
Беседа по проблемным вопросам
Ответы на вопросы наставляемого
Разбор проблемных ситуаций
Выполнение практических заданий наставника
Что еще

Примерное содержание подготовки к встречам с наставником

Изучал теоретический материал
Апробировал новое знание на практике
Готовил вопросы наставнику
Что еще

План работы в тандеме (паре)

1. Встречи согласно маршруту наставничества (не реже 2 раз в месяц)
2. Фиксация достижений и результатов
3. Презентация результатов наставничества на итоговой конференции

Документы наставляемого

- Маршрут (план действий)
- Дневник наставляемого
- Аналитический отчет
- Анкеты мониторинга

ГРАФИК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата	Время	Тема

ВСТРЕЧА С НАСТАВНИКОМ

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата встречи:_____

ДО ВСТРЕЧИ

Что делал	Отметка	Название

СОДЕРЖАНИЕ ВСТРЕЧИ (рефлексия)

В результате встречи:

я узнал: _____

_____

_____

Я научился: _____

_____

_____

Осталось не ясным: _____

_____

Возникают вопросы: _____

_____

_____

Фиксация достижений и результатов

(аналитическая справка)

Педагог! Нету звания выше на свете!

Он пред всеми за деток в ответе.

Что заложит он в юные души,

Ничего и никто не разрушит.

Где можно получить консультацию по участию в программе наставничества

Кураторы программы наставничества

Шаршакова Людмила Борисовна, методист, каб. 28,
тел. 312-36-62, моб. +7-921-741-06-33,
E-mail: sharshakova@mail.ru

Смирнова Наталья Викторовна, методист по инновационной деятельности, каб 29, тел. 315-99-06, моб. +7-921-659-37-65, E-mail: smirnova-nv@list.ru

Группа в социальной сети ВКонтакте «Наставничество»: https://vk.com/nastavnik_dt

Сайт ДТ «У Вознесенского моста», страница «Наставничество»: http://ddtvm.ru/?page_id=15021

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования

Дворец творчества «У Вознесенского моста»

ДНЕВНИК ПЕДАГОГА – НАСТАВНИКА

(фамилия, имя, отчество)

участник программы наставничества
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»

Программа наставничества реализуется в образовательном учреждении в соответствии с Целевой моделью наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145

Целью наставничества является построение отношений между наставником и наставляемым.

Кодекс наставника

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. 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, а наставляемый педагог-коллега – профессиональную и психологическую поддержку.

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

Визитная карточка

наставник – наставляемый

ФИО наставника _____

Отдел:_____

Должность: _____

Опыт наставничества: _____

ФИО наставляемого _____

Отдел: _____

Должность: _____

Телефон: _____ Эл. почта: _____

Профессиональные затруднения, требующие решения (причины, по которым сформирована пара наставник-наставляемый):

_____

_____

_____

Алгоритм работы наставника

Шаг 1. Стать участником программы

Заполни анкету по наставничеству для педагогов.

Шаг 2. Прийти на стартовую встречу участников

Познакомься с участниками программы, сформируй наставнические пары, изучи алгоритм и правила работы, прими участие в обсуждении вопросов программы.

Шаг 3. Сформировать маршрут наставничества

Сформируй свой маршрут наставничества.

Шаг 4. Заполнить анкету стартового мониторинга

Стань участником мониторинга, ответь на вопросы, которые помогут сформулировать цели и результат наставничества. "Анкета наставника" и "Анкета наставляемого".

Шаг 5. Рассказать о своей программе участия куратору и тьютору программы

Программа и индивидуальный маршрут - самые важные составляющие наставничества, от них во многом зависит успех конечного результата.

Шаг 6. Участвовать в очно-заочном обучении наставников

Тьюторы (методисты) в отделах окажут помощь по ключевым педагогическим вопросам - организации различных видов занятий в дополнительном образовании, составлению программы, современным педагогическим технологиям. Вы не только обсудите специфику каждой темы, но и получите конкретный инструмент для работы. Используй информацию, размещенную на сайте «Наставничество».

Шаг 7. Работа в тандеме

Встречи с наставляемым – главная часть работы наставника. Встречи проводятся согласно маршруту наставничества (не реже 2 раз в месяц) на базе ДТ.

Шаг 8 . Рассказать о результатах вашего тандема на конференции

На районной конференции "Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе" обязательно будет работать секция «Наставничество».

Шаг 9. Пройти итоговый мониторинг

Итоговый мониторинг состоит из нескольких частей: участие в анкетировании и презентация отчетных материалов (заполненный маршрут и аналитическая справка наставника и наставляемого).

Шаг 10. Подвести итоги и завершить программу

На итоговой встрече подвести итоги программы, обсудить предложения и замечания, сформулировать новые задачи на будущий год.

Шаг 11. Стать лучшим наставником года

На итоговом педагогическом совете будут награждены самые талантливые наставники и молодые специалисты.

Примерный перечень вопросов для самоподготовки к встрече с наставляемым

Подготовка теоретического материала

Подбор практических заданий

Анализ передового педагогического опыта

Анализ собственного опыта

Составление проблемных вопросов

Подбор и подготовка видеоматериалов

Подбор диагностических методик

Подготовка заданий для самопроверки

Подготовка задания для самостоятельной работы

Подготовка материалов для работы с родителями

Подбор технологий обучения и воспитания

Что еще

Примерное содержание встреч

Передача теоретического материала

Проведение практического занятия

Беседа по проблемным вопросам

Ответы на вопросы наставляемого

Разбор проблемных ситуаций

Выполнение практических заданий

Что еще

Области потребностей, удовлетворяемых в наставнической деятельности

Общеакадемические (знаниевые)

Личностное развитие

Профориентация

Профессиональное развитие

Формы взаимодействия участников Программы наставничества

по форме «педагог - педагог»

Посещение занятий	Дистанционные встречи
Мастер - класс	Совместные проекты
Тестирование	Вечер вопросов и ответов

Дополнительные занятия
Индивидуальные встречи
Методическая поддержка
Подготовка к профессиональному конкурсу
Оформление документации

ГРАФИК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата	Время	Тема

ВСТРЕЧА С НАСТАВЛЯЕМЫМ

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата встречи:_____

ДО ВСТРЕЧИ

Что делал	Отметка	Название

СОДЕРЖАНИЕ ВСТРЕЧИ

Что делал	Отметка	Результат

Заданные вопросы для рассмотрения на следующей встрече:

_____

_____

_____

_____

ПОСЕЩЕНИЕ ЗАНЯТИЙ

Дата посещения: _____

Тема занятия: _____

Затруднение наставляемого _____

Критерии и показатели оценки занятия

Критерии	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Готовность педагога к занятию в контексте решения затруднения						
Соответствие цели занятия в контексте решения затруднения						
Конкретность, четкость, лаконичность формулировки цели занятия						
Соответствие содержания занятия решаемому затруднению						
Оптимальность использования						

знания/материала, полученного на встречах с наставником в контексте затруднения						
Грамотность использования знания/материала, полученного на встречах с наставником в контексте затруднения						
Общая оценка деятельности педагога на занятии в контексте затруднения						

Фиксация достижений и результатов

Документы наставника

- Маршрут (план действий)
- Дневник наставника
- Аналитический отчет
- Анкеты мониторингов

Качества успешных наставников

● Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени.У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;

● Уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;

● Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с

минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;

● Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;

● Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;

● гибкость мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;

● критичность мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;

● коммуникативные способности – говорит простым, понятным языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;

● толерантность – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;

● эмпатия – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;

● рефлексивность – способен к осмыслению собственной деятельности;

● эмоциональная устойчивость – способен сохранять активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Наставничество – это, как искусство -
Свет, мудрость, знания нести.
Взывая к высшим, лучшим чувствам,
В страну познания торжественно вести.

Где можно получить консультацию по участию в программе настаничества

Кураторы программы наставничества

Шаршакова Людмила Борисовна, методист, каб. 28,
тел. 312-36-62, моб. +7-921-741-06-33,
E-mail: sharshakova@mail.ru

Смирнова Наталья Викторовна, методист по инновационной деятельности, каб 29, тел. 315-99-06, моб. +7-921-659-37-65, E-mail: smirnova-nv@list.ru

Группа в социальной сети ВКонтакте «Наставничество»: https://vk.com/nastavnik_dt

Сайт ДТ «У Вознесенского моста», страница «Наставничество»: http://ddtvm.ru/?page_id=15021

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества «У Вознесенского моста»

ДНЕВНИК ВСТРЕЧ С НАСТАВНИКОМ

«ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

(фамилия, имя, отчество)

участник программы наставничества
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»

Программа наставничества реализуется в образовательном учреждении в соответствии с Целевой моделью наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145

Целью наставничества является построение отношений между наставником и наставляемым.

Я — наставляемый!

Я хочу научиться _____

Как я узнаю, что достиг нужного результата?

_____

Насколько я сейчас приближен к своей цели? (баллы от 1 до 10) _____

Сколько баллов от 1 до 10 вы хотите получить, чтобы считать свою цель достигнутой? _____

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи, оказание необходимой поддержки.

Наставник - это друг, советник и защитник!

Визитная карточка

наставник – наставляемый

Наставник _____

Отдел: _____

Телефон: _____ Эл. почта: _____

Наставляемый _____

Отдел: _____

Мы стремимся к: _____

_____

Наш девиз:

_____

Наш тьютор (педагог) _____

Телефон: _____ Эл. почта: _____

Моя визитная карточка

Это я

1. Что я ценю сам в себе? _____

2. Чем я горжусь? _____

3. Что я умею делать лучше всего?

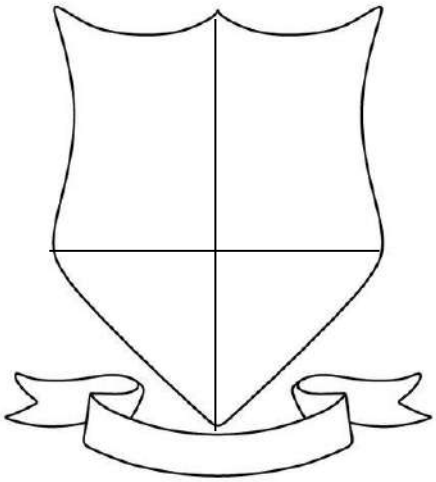
_____

4. Мое хобби _____

5. В людях меня восхищает _____

6. 3 навыка, которым я хочу научиться _____

Мой герб



Ответь на вопросы, и с помощью рисунков заполни герб

1. Мой девиз

2. Счастье (то, что символизирует для меня наивысшее счастье)

3. Достоинство (чем я горжусь, чем доволен, что придает силы)

4. Общество (личность, мое место в мире)

5. Свершения (к каким вершинам я стремлюсь)

6. Слова, которые я мечтаю о себе услышать

ГРАФИК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата	Время	Тема

Наши встречи

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата _____

Тема _____

Что получилось:_____

Над чем надо еще поработать:_____

Пути решения: _____

Желаемый результат: _____

Подготовить к следующей встрече: _____

Хороший наставник. Какой он?

Поможет тебе понять и определить цели

Для многих постановка целей — это самая сложная часть процесса; они знают, как помочь своему подопечному, он всегда поможет определить последовательность действий. Поставь цель и задачи в месте с наставником и идите вместе к их достижению.

Вы встречаетесь с наставником регулярно и не переносите встречи

Регулярность — ключ к установлению и углублению доверия, которое позволяет вам быстро найти возможные решения.

Остается открытым

Наставник всегда открыт к общению и может дать совет. Будь тоже открытым для отзывов и обратной связи.

Умеет слушать

Не перебивает и вместо этого просто продолжает внимательно слушать, пока подопечный сам не остановится. Задает вопросы, чтобы прояснить точку зрения и побудить самостоятельное осмысление поставленной задачи.

Поддерживает конфиденциальность

То, что вам говоришь ты и твой наставник, должно храниться в строжайшей тайне — это основа ваших отношений.

Наставничество – это, как искусство -
Свет, мудрость, знания нести.
Взывая к высшим, лучшим чувствам,
В страну познания торжественно вести.

Где можно получить консультацию по участию в программе наставничества

Кураторы программы наставничества

Шаршакова Людмила Борисовна, методист, каб. 28,
тел. 312-36-62, моб. +7-921-741-06-33,
E-mail: sharshakova@mail.ru

Смирнова Наталья Викторовна, методист по инновационной деятельности, каб 29, тел. 315-99-06, моб. +7-921-659-37-65, E-mail: smirnova-nv@list.ru

Группа в социальной сети ВКонтакте «Наставничество»: https://vk.com/nastavnik_dt

Сайт ДТ «У Вознесенского моста», страница «Наставничество»: http://ddtvm.ru/?page_id=15021

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования

Дворец творчества «У Вознесенского моста»

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА - ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

(фамилия, имя)

участник программы наставничества
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»

Программа наставничества реализуется в образовательном учреждении в соответствии с Целевой моделью наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145

Целью наставничества является построение отношений между наставником и наставляемым.

Кодекс наставника

1. Помогу найти решение
2. Изучаю ситуацию
3. Поддерживаю наставляемого
4. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
5. Не разглашаю внутреннюю информацию

Я друг, советник и защитник!

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи, оказание необходимой поддержки.

Области потребностей, удовлетворяемых в наставнической деятельности

Помощь в овладении новыми знаниями и умениями
Помощь в общении и личностном развитии
Помощь в профессиональной ориентации

Визитная карточка

наставник – наставляемый

Наставник _____

Коллектив:_____

Наставляемый _____

Коллектив:_____

Телефон: _____ Эл. почта: _____

Мы стремимся к: _____

_____

Наш девиз_____

_____

Мы сотрудничаем в области _____

_____

Наш тьютор (педагог коллектива) _____

Телефон: _____ Эл. почта: _____

Моя визитная карточка

Это я

1. Что я ценю сам в себе? _____

2. Чем я горжусь? _____

3. Что я умею делать лучше всего? _____

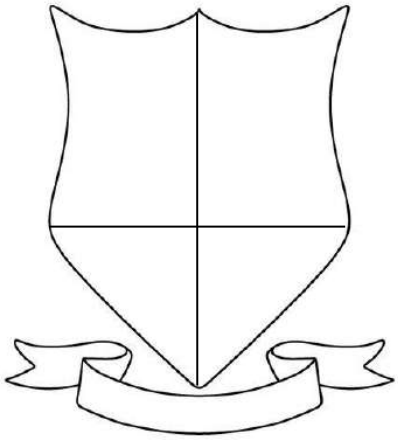
4. Мое хобби _____

5. В людях меня восхищает _____

6. 3 навыка, которым я хочу научиться _____

МОЙ ГЕРБ

Ответь на вопросы и с помощью рисунков заполни герб



1. Мой девиз:

_____

_____

_____

2. Счастье (то, что символизирует для меня наивысшее счастье)

3. Достоинство (чем я горжусь, чем доволен, что придает силы)

4. Общество (личность, мое место в мире)

5. Свершения (к каким вершинам я стремлюсь)

6. Слова, которые я мечтаю о себе услышать

ГРАФИК НАШИХ ВСТРЕЧ

(заполняется в течение всего периода взаимодействия, не реже 2-х раз в месяц)

Дата	Время	Тема

НАШИ ВСТРЕЧИ:

Дата: _____

Тема:_____

Что получилось:_____

_____

Над чем надо еще поработать: _____

_____

Что для этого надо сделать: _____

_____

Что должно получиться: _____

_____

Подготовить к следующей встрече: _____

_____

КАК БЫТЬ ХОРОШИМ НАСТАВНИКОМ

Помоги подопечному понять определить цели

Твой наставляемый может обладать огромными амбициями, но ему может потребоваться помощь в формулировании целей. Помогите определить их заранее, а затем строй все свои разговоры вокруг этой цели. Для многих постановка целей — это самая сложная часть процесса; они знают, что им нужна помощь, но не всегда способны определить последовательность своих действий.
Поставьте цель и задачи и идите вместе к их достижению.

Встречайтесь регулярно и не переносите встречи

Регулярность — ключ к установлению и углублению доверия, которое позволяет вам быстро найти возможные решения.

Оставайся открытым

Ты можешь быть более опытным, чем твой подопечный, но всегда оставайся открытым к тому, что твой совет может не быть правильным. Дай понять, что вы открыт для отзывов и обратной связи.

Слушай

Для активного слушания нужна практика:
наш ум любит работать сам по себе. Не перебивай и вместо этого просто продолжи

внимательно слушать, пока подопечный сам не остановится. Задавай вопросы, чтобы прояснить точку зрения и побудить самостоятельное осмысление поставленной задачи.

Поддерживай конфиденциальность

То, что тебе говорит твой наставляемый, должно храниться в строжайшей тайне — это основа ваших отношений.

Наставничество – это, как искусство -
Свет, мудрость, знания нести.
Взывая к высшим, лучшим чувствам,
В страну познания торжественно вести.

.

Где можно получить консультацию по участию в программе наставничества

Кураторы программы наставничества

Шаршакова Людмила Борисовна, методист, каб. 28,
тел. 312-36-62, моб. +7-921-741-06-33,
E-mail: sharshakova@mail.ru

Смирнова Наталья Викторовна, методист по инновационной деятельности, каб 29, тел. 315-99-06, моб. +7-921-659-37-65, E-mail: smirnova-nv@list.ru

Тьютор детского наставничества
Романченко Нина Александровна, педагог-организатор, каб. 21,
тел. 312-36-62, моб. +7-905-274-44-65
E-mail: n.ra@mail.ru

Группа в социальной сети ВКонтакте «Наставничество»: https://vk.com/nastavnik_dt

Сайт ДТ «У Вознесенского моста», страница «Наставничество»: http://ddtvm.ru/?page_id=15021

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества «У Вознесенского моста»

БЛОКНОТ ТЬЮТОРА

Тьюторство в образовании

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

Тьютор (от англ. tutor) означает «домашний учитель, репетитор, школьный наставник, опекун». Происхождение этого слова идет от латинского tueor – заботиться, оберегать, связано с понятием «защитник» или «покровитель». Таким образом, тьютор выполняет посредническую роль и выступает в качестве помощника учащегося, его консультанта и организатора эффективной учебной и творческой деятельности.

Тьюторство известно в истории еще со времен Средневековья и выполняло функции сопровождения процесса самообразования. Как одна из форм наставничества тьюторство возникло в первых британских университетах: Оксфорде (XII в.) и Кембридже (XIII в.). С развитием истории воспитательные функции тьютора постепенно расширялись, и вскоре «добавилась помощь подопечным в образовательном процессе, развитии и самоопределении учеников». В России тьюторство было малоизвестно, так как отечественная система образования ориентировалась преимущественно на немецкую модель образования. Но отдельные прецеденты отечественной тьюторской практики были. Ярким примером отечественного тьюторства в образовании можно рассматривать систему гувернерства, «туторов» лицея Цесаревича Николая, а также отдельных педагогов, исповедовавших принципы свободного развития личности, признававшие ценность «самости». Туторская служба лежала в основе всего учебно-воспитательного дела лицея, главной задачей туторов являлось индивидуальное воспитание вверенных ему учеников. Решение этой задачи требовало:

- основательного знакомства с индивидуальностью, т. е. отличительными особенностями воспитанника;
- систематического духовного и телесного развития воспитанника сообразно с его особенностями.

В современной России тьюторство стало официальной профессией, в 2019 году был утвержден профессиональный стандарт тьютора.

Тьютор в дополнительном образовании – 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, может не владеть содержанием предметной области. Тьютор — это такой особый профессиональный наставник в области самообразования, помогает человеку начать строить свою индивидуальную образовательную программу, может оказать помощь в развитии личности, индивидуальности, самоопределении через работу с собственным интересом и самообразованием. Он помогает создать такую среду, в которой можно было бы увидеть интересы ребёнка, и дальше помогает их представить во взрослом мире. Задача тьютора — раскрыть, поддержать и усилить его интерес. Как именно это сделать — каждый раз конкретная тьюторская работа. Для этого существует множество методик, в каждом конкретном случае она будет своя.

Тьюторство в дополнительном образовании способствует применению личностно-ориентировочных технологий и способствует развитию собственного потенциала.

Тьюторство - это
Поддержка
Сопровождение
Фасилитация
Решение проблем самим обучающимся
Обеспечение реализации учебно-исследовательских и проектных работ обучающихся
Сопровождение личностного развития

Цели и задачи в работе тьютора

Цель работы тьютора заключается в организации условий для успешного включения ребенка в реализацию Программы наставничества Дворца творчества «У Вознесенского моста».

Успешность включенности ребенка в Программу наставничества должна определяться с точки зрения развития его:

1. когнитивной (познавательной) сферы: знаний и навыков;
2. коммуникативной сферы: умения общаться;
3. эмоциональной сферы: возникновения и сохранения положительного эмоционального настроя по отношению к процессу образования в ДТ «У Вознесенского моста» и нахождению в среде коллектива, в котором подросток занимается;
4. самостоятельности. Одной из важнейших предпосылок успешного развития является создание благоприятных, комфортных условий для ребенка.

Тьютор — это посредник между подростком, выступающим в роли наставника, другими детьми, выступающими в роли наставляемых, и взрослыми – родителями наставляемых.

Тьютор, работающий в дополнительном образовании, должен понимать, хочет ли родитель, чтобы у его ребёнка была такая услуга, потому что тьютор всё время работает на усиление позиции ребёнка, а это может усугубить конфликтную ситуацию, если она есть в семье.

Задачи

Достижение обозначенной цели возможно при решении следующих задач:

1. Создание условий для успешного обучения ребенка в коллективе.
2. Создание условий для успешной социализации ребенка.
3. Максимальное раскрытие потенциала его личности.

В основе работы тьютора должны лежать такие понятия, как:

- вера в ребенка;
- искренний интерес к его личности;
- принятие его особенностей;
- доброжелательность;
- терпение;
- последовательность.

Тьютор должен суметь помочь решить проблему развития личностного потенциала подростка, организовать «избыточность» образовательной среды, чтобы ученик смог открыть для себя что-то новое и заинтересоваться учебным и творческим процессом, реализовать себя в проектной и исследовательской деятельности.

Кодекс тьютора

1. Закон точного времени мы считаем одним из важнейших. Тайминг встреч должен соблюдаться неукоснительно.

2. Мы не выдаем никакой личной информации посторонним людям.

3. Во время проведения игры, тренинга, лекции и мероприятия мы не позволяем себе комментировать деятельность ведущего. После проведения игры возможен комментарий о других подобных вариантах игры, однако критика ведущего осуществляется строго наедине с ним.

4. Мы прилагаем все усилия для создания позитивного имиджа Дворца творчества в целом и детского коллектива в частности.

5. Мы содействуем достижению взаимопонимания между участниками Программы наставничества.

6. Мы относимся ко всем событиям и людям объективно, не примешивая в работу личные привязанности, симпатии или антипатии.

7. Мы умеем признавать свои ошибки и брать ответственность за них на себя, не ища других виновных.

8. Мы посещаем все встречи. В работе команды важно мнение каждого тьютора.

9. Мы устраиваем неформальные встречи для поддержания командного духа и теплой атмосферы.

10. Мы не упускаем случая похвалить своих воспитанников, если они того заслужили.

11. Мы постоянно стараемся повысить свой уровень профессионализма, знакомимся с методической литературой, ходим на тренинги для тьюторов и т.д.

12. Мы никогда не теряем присутствия духа. Мы всегда уверены в себе и своих воспитанниках.

13. Чтобы ни случилось, мы всегда стараемся поднять настроение себе или своему товарищу.

14. Улыбаемся каждому дню!)

Принципы личностного развития ребенка

Для наиболее эффективного решения задач образовательного процесса и достижения поставленных целей тьютор должен выстроить определенную коммуникационную систему – наладить связь со своими подопечными. Общение с ребенком должно основываться на таких принципах, как:

- Признание безусловной ценности. Ребенок должен чувствовать свою значимость.
- Безоценочное суждение. Нельзя судить ребенка, основываясь на собственном мнении, объективность оценки его мыслей и действий способствует творческому развитию ребенка.
- Свобода самовыражения. Тьютор должен всячески поддерживать выражение собственного «Я» ребенка.

Компетентность тьютора будет способствовать эффективной индивидуализации процесса обучения и развитию личности.

Наблюдение за личностным развитием ребенка

Наблюдение - научное целенаправленное и организованное восприятие процессов и явлений, связанных с целенаправленным формированием личности. Наблюдение как метод научного исследования связано с чувственным познанием, так как любой процесс восприятия связан с переработкой и синтезом тех впечатлений, которые исследователь получает от внешнего мира.

Педагогическое наблюдение – это специально организованное исследователем восприятие педагогических явлений в естественных условиях. В отличии от обыденного наблюдения, научное подчинено исследовательской цели и задачам.

Отличительные черты наблюдения

- Целенаправленность
- Аналитический характер
- Комплексность
- Систематичность

Наблюдение осуществляется не реже 1 раза в две недели!

Примерная форма листа наблюдений

- Наблюдатель _____
- Дата _____
- Название мероприятия _____
- Цель наблюдения _____

Показатель (из списка ниже)	0	1	2	3

Особенности самовыражения ребенка

1. Поведение

Активность, яркость, инициатива в выборе деятельности и партнера, открытость, любопытство

Пассивность, замкнутость, безразличие

Беспокойство, возбудимость

2.Эмоции

Положительно окрашенные

Негативные (тревога, печаль, агрессия и др.)

Частая смена эмоций

Особенности общения со взрослыми

Непосредственность, искренность, эмоциональная близость

Ощущение дистанции, понимание условной роли воспитателя, послушание

Неприятие роли воспитателя, отсутствие дистанции, негативизм, агрессивность

Особенности общения со сверстниками

1. Личностное общение:

Заинтересованность в сверстнике, контактность, доброжелательное отношение, личные симпатии, дружба

Трудности в установлении контактов, конфликтность, агрессивность

Неуверенность в себе, застенчивость, обидчивость, тревожность, трудности в установлении контактов

2. Деловое общение:

Легкость в установлении деловых контактов, понимание общей задачи совместной деятельности, наличие децентрации (умение выслушать другого, понять его точку зрения), адекватная реакция на успех или неудачу другого ребенка

Непонимание смысла делового общения и своей роли в нем, отсутствие децентрации, неадекватная реакция на успех или неудачу другого ребенка

Сформированность предпосылок к освоению учебной деятельности

1.Мотивация

Особенности мотивов:

Заинтересованность содержательной стороной деятельности (интерес к фактам, закономерностям, способам деятельности, дополнительным источникам знаний, познавательная активность, любознательность, изобретательство)

Заинтересованность эмоциональной, игровой стороной деятельности (познавательная активность проявляется при насыщении учебного процесса разнообразными видами деятельности, игрой)

Заинтересованность социальной стороной деятельности (эмоционально насыщенным личностным общением со сверстниками и взрослым, желание получать одобрение и оценку учителя, желание занять определенное место в группе детей)

Заинтересованность внешней стороной деятельности (новизной, наглядностью)

Отсутствие интереса к учению (познавательная пассивность, отсутствие любознательности)

Виды мотивов:

Мотивы достижения успеха

Мотивы избегания неудач

Мотивы не связаны с учением (альтернативные мотивы)

2. Произвольность

Особенности восприятия образца и правила:

Способен «услышать» инструкцию, воспринять задание, данное на слух или зрительно; умеет анализировать образец, сличать образец с выполняемым заданием

Трудности с восприятием задания, данного на слух или зрительно, трудности с анализом и воспроизведением образца

Особенности решения учебной задачи:

Принимает и удерживает (сохраняет до получения результата) учебную задачу

Принимает, но не удерживает учебную задачу

Не принимает учебную задачу.

Способен объяснить своими словами цель работы и этапы ее достижения

Степень самостоятельности:

Самостоятельно выполняет задание, данное взрослым, изредка обращаясь за помощью с целью уточнения (работа в зоне актуального развития)

Требуется частичная, но регулярная помощь взрослого (работа в зоне ближайшего развития)

Требуется постоянная помощь взрослого; беспомощность в выполнении задания

Саморегуляция

Способен подчинить свое поведение требованиям взрослого

Испытывает трудности подчинения своего поведения требованиям взрослого

3. Отношение к помощи со стороны взрослого

Принимает помощь взрослого

Не принимает помощь взрослого

Выводы_____
_____
_____
_____
_____
_____

Копилка приемов рефлексии

Виды рефлексии

Интеллектуальная рефлексия

Техника осмысления процесса, способов и результатов мыслительной работы, практических действий. Интеллектуальная рефлексия способствует осмыслению помех и затруднений в данной ситуации, выступает в качестве одного из основных механизмов развития мышления, сознания и учебной деятельности.

1. Выбери верное утверждение:

- *Я сам не смог справиться с затруднением;*
- *У меня не было затруднений;*
- *Я только слушал предложения других;*
- *Я выдвигал идеи...*

2. Моделирование или схематизация *своего понимания, действий в виде рисунка или схемы.*

3. Паучок (солнышко, цветочек) – *фиксация ассоциативных связей любого понятия.*

4. Кластер (гроздь) – *фиксация системного понятия с взаимосвязями.*

5. Табличка – *фиксация знания и незнания о каком-либо понятии (может быть расположена как горизонтально, так и вертикально).*

Понятие	Знал	Узнал	Хочу узнать

6. Пометки на полях (инсерт. маркировка) – *обозначение с помощью знаков на полях возле текста или в самом тексте:*

«+» - знал, «!» - новый материал (узнал) «?» - хочу узнать

1. Архивариус – *вхождение в образ изучаемого понятия и написание автобиографии или сообщения о «себе» (об образе).*
2. Шпаргалка – *информация, формулировка, правило и т.д. в сжатом виде. Составление памяток, схем или текстов для справочников.*
3. Стрелки или графики, на которых школьники изображают результат рефлексии по различным критериям: *понимание, участие в обсуждении, генерирование (выдвижение) идей, групповое взаимодействие, настроение, интерес к выполнению задания, лёгкость выполнения…*- т.е. различные виды рефлексии.

7. Ранжирование, расположение в нужном порядке понятий.

8. Восстановление деформированного высказывания, правила, текста или дополнение пропущенными словами (например, когда каждое третье или пятое слово пропущены).

9.Синквейн – составление четверостишия по схеме:

первая строка – *понятие, выраженное существительным,*

вторая строка – *описание двумя прилагательными (причастиями),*

третья строка – *4 значимые слова, выражающие отношение к понятию*,

четвёртая строка – *слово-синоним понятию, обобщение или расширение смысла.*

10. Карточка с заданием «Продолжить фразу»:

- *Мне было интересно…*
- *Мы сегодня разобрались…*
- *Я сегодня понял, что…*
- *Мне было трудно…*
- *Завтра я хочу на уроке…*

11. Рефлексивные сочинения

Примерный план рассуждений для ребёнка:

- *Сначала мы рассуждали так…*
- *Потом мы столкнулись с проблемой…*
- *Затем мы наблюдали (сравнивали, делали)…*
- *Мы увидели (поняли)…Значит…*
- *Теперь мы будем…*

Рефлексия настроения и эмоционального состояния

Рисуем настроение. Настроение человека, прежде всего, отражается в продуктах его деятельности: рисунках, рассказах, высказываниях и др. Чтобы проверить, как воздействует обучение на состояние ребёнка, целесообразно дать задание по рисованию на тему «Моё настроение».

1-й вариант: *мокрый лист бумаги и краски. Попросите ребёнка нарисовать своё настроение.*

2-й вариант*: на общем листе ватмана с помощью красок каждый ребёнок рисует своё настроение в виде полоски, облачка, пятнышка (в течение минуты).*

Затем листочки передаются по кругу. Задача каждого определить настроение друга и дополнить его, дорисовать. Это продолжается до тех пор, пока листочки не вернутся к своим хозяевам.

После этого обсуждают получившийся рисунок.

Чтобы определить настроение по использованному в рисунке цвету, можно применить характеристику цветов Макса Лютера:

- *красный цвет мягких тонов (розовый, оранжевый) – радостное, восторженное настроение. Использование в больших количествах яркого, слишком красного цвета (цвет крови, пожара) говорит о нервозном, возбуждённом состоянии, агрессии;*
- *синий цвет – грустное настроение, пассивность, усталость, желание отдохнуть;*
- *зелёный цвет – активность, но в то же время слишком большое внимание к зелёному цвету говорит о беззащитности ребёнка, о желании быть защищённым;*
- *жёлтый цвет – спокойный цвет (цвет дня, радости). Но слишком большое внимание к этому цвету в рисунке говорит о возникающей пассивности ребёнка;*
- *фиолетовый цвет – беспокойное. Тревожное настроение, близкое к разочарованию;*
- *серый цвет говорит о том, что ребёнок не раскрывает своих возможностей, что-то его ограничивает, огорчает, останавливает;*
- *чёрный цвет – уныние, отрицание, нежелание выполнять задание и осознание того, что его недооценивают или плохо к нему относятся;*
- *коричневый цвет – цвет пассивности, беспокойства и неуверенности.*

Ёлочка настроения. Детям *раздаются вырезанные из бумаги игрушки*, на которых они *рисуют своё настроение.*

Моё настроение. Каждый *ребёнок рисует в течение минуты своё настроение.*

Мишень настроения. День – это один выстрел. В какую область настроения он попал сегодня? В зависимости от этого *рисуется* (*наклеивается) кружок-попадание в одной из цветовых зон. Внутри – дата и мотивация*. В конце недели (четверти, месяца) вся мишень «прострелена» днями.

Маятник настроения. Идея та же – оценка настроения. Сама картинка (слева - хмурый день, тучи, дождь; справа - солнце, безоблачное небо) нарисована на листе ватмана.

Маятник – подвижный, например, деревянная рейка, жёстко закреплённая наверху.

В зависимости от того, «солнечное» или «дождливое» настроение, маятник в конце дня отклоняется влево или вправо. При этом внизу, в секторе, до которого отклонился маятник, отмечается число и причина (по аналогии с «розой настроения»).

Роза настроения. «Роза» делится на секторы – по количеству дней. Заполняется «роза» в конце дня. Дети, совещаясь, решают, какой цвет соответствует наиболее полно настроению в течение прожитого дня:

- *жёлтый цвет – радостное, светлое, хорошее настроение;*
- *зелёный цвет – спокойное, уравновешенное;*
- *синий цвет – грустное, печальное, тоскливое.*

В зависимости от этого дуга опускается вниз либо поднимается вверх, образуя один лепесток «розы». Далее лепесток закрашивается выбранным цветом. Если, по мнению ребят, настроение в конце дня изменилось, то при закрашивании один цвет плавно переходит в другой.

Внутри лепестка можно написать объяснение, почему выбраны такой цвет и форма лепестка. В этом случае «роза» станет своеобразным дневником с оценкой каждого дня.

Цветик – многоцветик. Дети *выбирают для себя лепесток, цвет которого наиболее подходит к цвету настроения. Затем все лепестки собирают в общий цветок.*

Сказочное дерево. Разноцветные бабочки, цветки, птички. По аналогии с предыдущим.

Рефлексия деятельности

Огонёк общения. Дети встают в круг, обняв друг друга за плечи, и каждый говорит, что, по его мнению, было сегодня самым интересным.

Дети садятся в круг и передают по кругу сердечко. Тот, у кого в руках сердечко, говорит:

- *Сегодня меня порадовало…*
- *Сегодня меня огорчило…*

На столе у каждого ребёнка лежат три кружочка (цветочка) разных цветов. Педагог объясняет детям:

- Голубой цветочек вы дарите самому вежливому в общении (кому хочется сказать сегодня спасибо); зелёный – самому уступчивому, покладистому; фиолетовый – самому скромному, с вашей точки зрения.

Формулировки указаний меняются в зависимости от указаний педагога.

- Посмотрим, у кого сегодня получился самый большой букет. Как вы думаете, почему?

Дерево творчества. По окончании дела(дня) дети прикрепляют на дереве листья, цветы, плоды.

Плоды – дело прошло полезно, плодотворно.

Цветок – довольно неплохо.

Зелёный листик – что-то было, конечно, а вообще – ни то ни сё.

Жёлтый листик – «чахлый», пропащий день.

Метод пяти пальцев.

М (мизинец) – мыслительный процесс. *Какие знания, опыт я сегодня получил?*

Б (безымянный) – близость цели. *Что я сегодня делал и чего достиг?*

С (средний) – состояние духа. *Каким было сегодня моё преобладающее настроение?*

У (указательный) – услуга, помощь. *Чем я сегодня помог, чем порадовал или чему поспособствовал?*

Б (большой) – бодрость, физическая форма. *Каким было моё физическое состояние сегодня? Что я сделал для своего здоровья?*

Гусеница. Гусеница – ребёнок. Яблоко – его внутренний, неведомый мир.

Насколько сегодня учитель смог «вытянуть» гусеницу наружу, насколько помог раскрыться, насколько заинтересовал – в зависимости от этого ребята либо прячут гусеницу внутрь, либо максимально достают её из отверстия.

Светофор.

Зелёный цвет – побольше таких дел.

Жёлтый цвет – понравилось, но не всё.

Красный цвет – дело не понравилось.

Свет молнии. Развивает заинтересованность, творчество, инновационный подход.

Выразить своё отношение к услышанному одним словом:

- *увлечён;*
- *полезно;*
- *заинтересован;*
- *нужно;*
- *узнал и т.д.*

Радуга. Семь цветов радуги – семь оценок дела. Каждый *коллектив или все участники дела выставляют свои оценки – приклеивают цветные бумажные полоски на трафарет радуги.*

Где можно получить консультацию по участию в программе наставничества

Кураторы программы наставничества

Шаршакова Людмила Борисовна, методист, каб. 28,
тел. 312-36-62, моб. +7-921-741-06-33,
E-mail: sharshakova@mail.ru

Смирнова Наталья Викторовна, методист по инновационной деятельности, каб 29,
тел. 315-99-06,
моб. +7-921-659-37-65, E-mail: smirnova-nv@list.ru

Группа в социальной сети ВКонтакте «Наставничество»: https://vk.com/nastavnik_dt

Сайт ДТ «У Вознесенского моста», страница «Наставничество»:

http://ddtvm.ru/?page_id=15021

III. **ОПЫТ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ**

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

Адясова С. В., руководитель ансамбля
«Музыкальный серпантин»,
педагог дополнительного образования

Прежде чем рассказать об этой до невозможности ответственной и многогранной роли и работе руководителя коллектива хочется спросить - 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 говориться, 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 мастерства 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 намеченных 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, наличие 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 достижении 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.

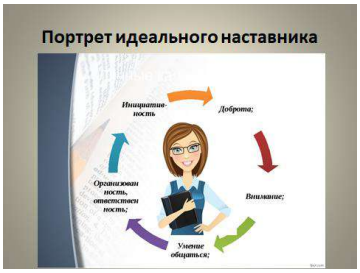
Благодаря этой практике передаются личные взгляды на музыку, что позволяет сформировать «юную» точку зрения. Также наставничество позволяет правильнее понять музыку и особенности каждого произведения.

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 оказалась 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.

Помощь наставника в саморазвитии и формировании мотивации у наставляемого по форме «педагог-педагог»

Афанасьева Е.В.,
Каманина В.А.,
педагоги дополнительного образования

Тема наставничества, конечно, не является новой. В любой профессиональной деятельности оказание помощи и поддержки, просьба дать совет при возникших трудностях в работе или поделиться секретами мастерства, является частью общего дела.

Это происходит и в педагогической деятельности, которая по сути своей и является взаимодействием между Учителем и Учеником в самом широком смысле, то есть между более опытным и менее опытным (или совсем неумелым). И любой учитель по сути является наставником своих учеников, передает им свои знания и опыт.

Прошлый учебный год был для меня труден по причинам, связанным, в том числе, и с дистанционным обучением, я ощутила некоторые проблемы в своей профессиональной деятельности, а именно:

- отсутствие энтузиазма в работе,
- отсутствия мотивации к профессиональному росту,
- отсутствие определённого интереса к работе, возникшее из-за неорганизованности.

Поэтому узнав о проекте "Наставничество" в нашем Дворце творчества, я решила принять в нём участие, определив для себя роль наставляемого. Моим наставником стала Вера Алексеевна Каманина. Я являюсь педагогом класса фортепиано и концертмейстером в классе флейты. Вера Алексеевна - руководитель хоровых коллективов и хормейстер студии.

Встречи с наставником проходили в форме беседы. Мы обсуждали ряд важных для меня вопросов. На первой встрече были определены мои проблемы, составлен график встреч и выбран их формат - очные, в форме беседы.

Далее на каждой встрече я получала рекомендации от наставника, исходя из плана моей педагогической работы. Например, такие:

1). Рекомендации посетить выставку современных художников для вдохновения и расширения кругозора.

2). Убедительные рекомендации включить учащихся в конкурсы "Весёлые клавиши" и "Адмиралтейская симфония". У меня были сомнения по этому поводу. Но в итоге мои учащиеся всё же приняли участие в этих конкурсах и достаточно успешно.

3). После посещения наставником моего занятия я получила от неё ряд рекомендаций, в частности по стилю и организации занятия, а именно - сократить количество слов при постановке задачи перед учащимся, заранее просчитать время занятия и отведённое время на выполнения заданий.

4). Во время подготовки учащегося к конкурсу «Адмиралтейская симфония» Вера Алексеевна показала новые для меня исполнительские приёмы для отработки сложных фрагментов его конкурсного произведения, помогла достичь выразительности исполнения учащимся конкурсных пьес. Как итог – мой учащийся стал Лауреатом III степени.

5). Не все задуманные моменты оказались выполненными, но они вошли в мой план на следующий учебный год. В частности речь идёт о создании методической продукции о работе концертмейстера.

В этом учебном году у меня появилось желание снова поучаствовать в этом проекте, но уже в детском наставничестве. Мне стало интересным попробовать себя в роли тьютора.

Данный проект помог мне «встряхнуться» и зарядиться позитивом, помог почувствовать себя «в деле». Это положительно сказалось не только на моих профессиональных результатах, но и общем эмоциональном состоянии.

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;

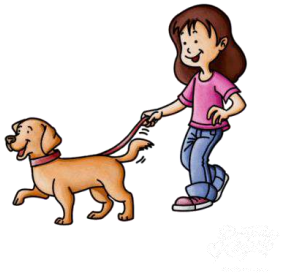
– возможность при коммуникации детей быстрее ориентироваться в новинках в профессиональном интернет - пространстве (сайты, соц. сети/сообщества/, интернет - магазины, новое оборудование, дистанционные программы).

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, фасфуд 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-тьютером, 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.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, ОТРАЖАЮЩИЕ ПРОЦЕСС ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Презентация «Наставничество: традиция или инновация»

Наставничество: традиция или инновация?

Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 года

- Методология (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02

«О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)

- **Наставничество** – это универсальная **технология** передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Области потребностей, удовлетворяемых в наставнической деятельности

- Общеакадемические (знаниевые)
- Личностное развитие
- Профориентация
- Профессиональное развитие

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА СПОСОБ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

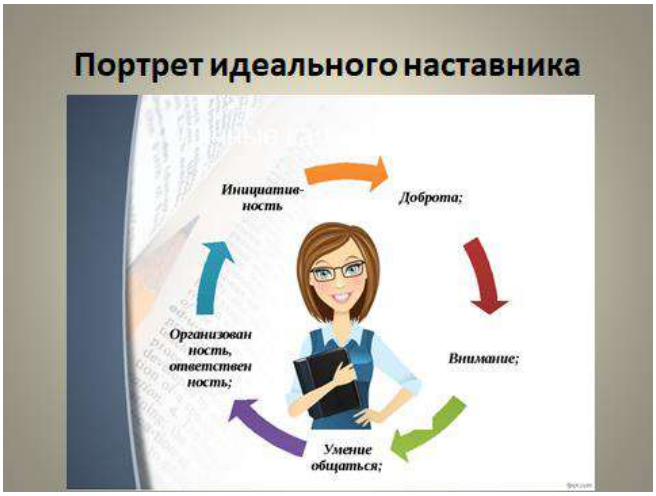
- **подростка,** который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- **одаренного ребенка,** которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- **студента** профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.
- **молодого специалиста** в новом коллективе,
- **педагога с большим стажем,** ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

РОЛЕВЫЕ ВАРИАЦИИ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

«учащийся – учащийся»,	«Успевающий – неуспевающий»
«студент выпускник - учащийся»	«Лидер – пассивный»
	«Равный – равному»
«педагог – педагог»	«Опытный педагог – молодой специалист»
	«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
	«Педагог-новатор – консервативный педагог»
«работодатель – учащийся»	«Активный профессионал – равнодушный потребитель»
	«Коллега – молодой коллега»
	«Работодатель – будущий сотрудник»
Работодатель – будущий сотрудник»	«Активный профессионал – равнодушный потребитель»
	«Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»
	«Коллега – будущий коллега»

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

показатели	%	год
Доля детей в субъекте Российской Федерации в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы, в роли наставляемых, %	70%	2024
Доля подростков в субъекте Российской Федерации в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	35%	2024
Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	70%	2024
Доля предприятий от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	30%	2024
Доля образовательных организаций, реализующих наставнические программы, от общего числа образовательных организаций, %	85%	2024



Кодекс наставника

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!

Польза наставничества для наставника

- 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