



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

Наставничество в дополнительном образовании

Материалы круглого стола
«Молодость. Опыт. Творчество»
по подведению итогов работы по реализации Программы
наставничества

07 июня 2022 гола
Санкт-Петербург

Шаршакова Л. Б.

Наставничество в дополнительном образовании. Материалы круглого стола «Молодость. Опыт. Творчество» по подведению итогов работы по реализации Программы наставничества в 2021-2022 учебном году – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2022

Данные материалы содержат опыт работы педагогических работников ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста» по участию в реализации Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в учреждении дополнительного образования. Печатается по согласованию с отделом образования Адмиралтейского района.

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

©Шаршакова Л. Б., 2021
© ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста», 2021

Оглавление

Вступление.....	4
1.Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»	
Корреляция программы воспитания и программы наставничества... <i>Шаршакова Л. Б.</i>	6
Детское наставничество: успехи и проблемы..... <i>Романченко Н.А.</i>	12
Особенности реализации программы наставничества в ансамбле «Музыкальный серпантин»..... <i>Фролова Т.В.</i>	16
Реализация программы наставничества на занятиях компьютерного дизайна..... <i>Самойленко Г.Ю.</i>	27
Опыт наставничества на занятиях изобразительным творчеством: через совместный поиск к личностному развитию подростка..... <i>Пулова А.А.</i>	33
2.Форма наставничества «педагог – педагог»	
Три сферы наставничества в объединении отдела биологии..... <i>Мальшева З.В.</i>	36
Роль наставника в профессиональной адаптации молодого педагога..... <i>Вагнер С.Н., Кошелева Т.В.</i>	40
Модель методического сопровождения участников Целевой программы наставничества <i>Шаршакова Л. Б.</i>	45
Методическое сопровождение участников программы наставничества в ЦЭВ «В Коломне»..... <i>Алексеева И.В.</i>	48
3.Итоги реализации Программы Наставничества в ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» в 2021-2022 учебном году	52
<i>Шаршакова Л. Б.</i>	

Вступление

В январе 2021 года ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста», включившись в пилотный проект по внедрению Целевой программы наставничества, создал условия для её успешного внедрения в учреждении. К современным условиям наставничества сегодня мы относим:

- регламентированный характер наставничества, определенный Целевой моделью,

- определение наставничества как технологии, включающей последовательность шагов от постановки целей до анализа и подведения итогов,

- методическое сопровождение наставников куратором программы и методистами отделов,

- административный контроль руководителями 2 и 3 уровней,

- промежуточный и итоговый мониторинг удовлетворенности участия в программе,

- подведение итогов участия в программе наставничества.

На сегодняшний день мы все эти условия выполняем:

- у нас разработана программа наставничества, которая определяет последовательность шагов от постановки целей до анализа и подведения итогов.

- осуществляется методическое сопровождение участников программы через официальную группу ВКонтакте, создание новой методической продукции для разных категорий участников образовательного процесса, представление опыта работы на различных площадках районного, городского и всероссийского уровней и в интернет-пространстве.

- мы проводим промежуточный и итоговый мониторинг удовлетворенности участия в программе.

- организуем мероприятия по подведению итогов участия в Программе наставничества. В этом учебном году в мае мы провели 2-й детский фестиваль наставничества «Мы вместе!» и в начале июня на круглом столе «Наставничество: опыт, молодость, творчество» подвели итоги работы в программе наставничества по формам «педагог-педагог» и «обучающийся-обучающийся».

В данном сборнике собраны материалы из опыта 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 по двум формам наставничества: «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся (выпускник)». Свой опыт работы представили как наставники и тьюторы детского наставничества, так и наставляемые педагоги. Также в сборнике представлены итоги реализации Программы наставничества за 2021-2022 учебный год.



1. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»

Корреляция программы воспитания и программы наставничества

В любом педагогическом процессе составляющие его факторы находятся в тесной взаимосвязи. Умение изменить один фактор так, чтобы получить соответствующее изменение другого, делает педагогический процесс более целенаправленным. В науке различают две формы взаимосвязи.

Функциональная связь отражает четкую однозначную зависимость, при которой изменение какого-либо одного фактора неизбежно приводит к однозначному изменению другого. Установление функциональных связей между педагогическими факторами - дело интересное, но чрезвычайно проблематичное.

Более реальным является установление так называемых статистических связей, или корреляций.

Корреляция - это соотношение, соответствие, взаимосвязь, взаимозависимость предметов, явлений, понятий, процессов. Это взаимосвязь двух или нескольких параметров. Она отображает приближенную взаимосвязь и не дает точных ответов. Поэтому мы можем говорить, что существуют положительные и отрицательные корреляции.

Если говорить о корреляции программы воспитания и программы наставничества в дополнительном образовании, то мы можем установить некое их соответствие, взаимосвязь, взаимозависимость. А также посмотреть, как они в целом влияют на организацию воспитательного процесса, на формирование личности.

С этой целью можно провести сравнительный анализ и установить взаимосвязь следующих составляющих этих двух программ (слайд 1):

- 1 – задач
- 2 – содержание деятельности
- 3 – результат реализации программ.

План воспитательной работы Дворца

Модуль	цели	задачи	сроки	ответ.
Работы с детьми	Цель модуля: Виды, формы и содержание деятельности Содержание деятельности по направлениям			
Детское объединение и профориентация	Цель модуля: Виды, формы и содержание деятельности Содержание деятельности по направлениям			
Воспитательные часы		*	*	*
Работы с родителями		*	*	*
Педнаблюдения и консультации	Участие в работе «Педнаблюдения» (по плану программы)			
Самонаблюдения				
Профориентация				

Слайд 3.

В самой тесной взаимосвязи с программой наставничества находятся все модули, но особенно хочется выделить 4 модуля:

- модуль «Воспитательная среда». Его целью является развитие социальной активности воспитанников через включение их в жизнедеятельность Дворца.

- модуль «Детское объединение и профориентация». Его цель: содействовать приобретению опыта личностного и профессионального самоопределения на основе личностных проб в совместной деятельности и социальных практиках, а также использовать в воспитании детей возможности занятий по ДООП как источник поддержки и развития интереса к познанию и творчеству.

- модуль «Наставничество и тьюторство». Его целью является реализация потенциала наставничества в воспитании обучающихся как основа взаимодействия людей разных поколений, мотивация к саморазвитию и самореализации на пользу людям. Реализации этой цели посвящена вся программа наставничества, реализуемая в нашем Дворце с её целью, задачами и мероприятиями.

- модуль «Самоопределение». Это - участие в городской педагогической лаборатории «Проектирование и реализация индивидуальных маршрутов воспитания и социализации школьников в дополнительном образовании». Цель нашей педагогической лаборатории: разработка педагогической технологии проектирования индивидуальных маршрутов

воспитания и социализации школьников в дополнительном образовании, построенных на основе их личностно-значимых проблем и обосновать комплекс педагогических условий реализации таких маршрутов для построения персонафицированного образовательного процесса.

Эти модули программы воспитания наитеснейшим образом перекликаются с программой наставничества, взаимосвязаны, взаимозависимы и характеризуются общими показателями или величинами.

Другие модули: учебное занятие, работа с родителями и профилактика, - тоже имеют отношение к программе наставничества, но в меньшей степени.

И третий показатель корреляции: результат реализации программ.

Эти показатели характеризуются статистическими данными: формой представления обучающимися достижений и способы их оценки. Здесь мы выделяем две группы результатов:

- внешние - это победы обучающихся в конкурсах и соревнованиях, увеличение числа участников проектов и числа участников программы наставничества. К слову, число участников программы наставничества в этом году у нас выросло по сравнению с прошлым годом в два раза.

- внутренние – их измерить нельзя, но мы проводим опросы и анкетирование, которые помогают нам понять внутренний мир ребенка, его ценности и жизненные смыслы, чувства, идеалы и переживания.

Таким образом, участие в реализации Целевой модели наставничества является частью участия в программе воспитания Дворца творчества, поскольку программа наставничества является составной её частью. В принципе, такую же аналогию можно провести и с образовательным процессом в дополнительном образовании.

Если говорить о дополнительном образовании, то следует выделить некоторые особенности в реализации программы наставничества отличные от общеобразовательных учреждений. Я о них говорила уже не раз, но хочу вновь акцентировать на этом внимание:

- ни один ВУЗ страны не готовит кадры для учреждений дополнительного образования, к нам приходят работать

специалисты по направлениям деятельности. Поэтому наставничество с незапамятных времен было неотъемлемой частью работы в дополнительном образовании, и наши учреждения готовили себе кадры сами. Свидетельством этому может служить тот факт, что в нашем Дворце более 30% педагогов – это наши бывшие выпускники, еще значительная неучтенная часть – когда-то занимались в кружках, секциях и клубах других учреждений дополнительного образования. Ни это ли лучший пример и доказательство наставничества в дополнительном образовании.

- в учреждениях дополнительного образования реализуются дополнительные общеобразовательные программы разных сроков освоения, формируются разновозрастные группы (студии, комплексы, клубы и т.д.), дети приходят к нам на непродолжительное время в разные дни недели. Поэтому выстроить систему наставничества как в школе в наших учреждениях тоже невозможно. Следовательно, система внедрения наставничества в УДОД будет отличаться от некоторых положений, прописанных в ЦМН. Именно по этой причине наставничество в дополнительном образовании может строиться в основном в рамках одной группы или одного детского творческого коллектива.

- отсюда вытекает следующая особенность. В наставничестве для учащихся не может быть куратора, т.к. дети знают только своего педагога, к которому они приходят на занятия. И только педагог может управлять процессом наставничества в своем коллективе, т.е. быть тьютором. И куратор в таком случае работает непосредственно с тьюторами детского наставничества. Именно такая система организации наставничества по форме «ученик-ученик» создана в нашем Дворце.

В заключении хочу сказать, что наставничество, как технология воспитания, профориентации, самоопределения, развития личностных качеств встраивается в образовательный процесс, процесс воспитания и управления и становится ключевой технологией образовательного процесса. При планировании деятельности образовательного учреждения и выстраивании его системы организации жизнедеятельности Дворца творчества программа наставничества находится в

согласовании с программой развития и программой воспитания. Поэтому можно смело говорить о корреляции и интеграции этих программ. И выстраивание эффективных управленческих связей, выстраивание системы работы всего учреждения по реализации программы развития и программы воспитания неизменно приведет к успеху в реализации программы наставничества.



Детское наставничество: успехи и проблемы

Вектор, который задают нам на федеральном уровне - это национальный проект «Образование», который был утвержден в 2018 году и Целевая модель наставничества, принятая Министерством просвещения в 2019 году. Наставничество в контексте этих документов рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

У каждого педагога Дворца творчества раздел наставничества включен в рабочую программу воспитания. В этом разделе педагог отражает наставничество и тьюторство в коллективе, как обязательный компонент.

Мы знаем, что в образовательное учреждение приходят дети с разными образовательными потребностями и возможностями, с разной самооценкой, уровнем учебной мотивацией, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Поэтому помощь старших младшим, взаимопомощь внутри учебной группы помогают детям влиться в коллектив, решать свои личностные проблемы, научиться коммуникациям и т.д., а наиболее активным детям, проявляющим свои лидерские качества, выпускникам коллектива реализовать эти способности, сориентироваться в будущей профессии.

В этом году во Дворце творчества «У Вознесенского моста» в детском наставничестве приняло участие 42 ребенка и одна пара педагог-ученик.

В начале и в конце учебного года нами проводился мониторинг, в котором мы изучали оценку участия детей в программе наставничества. По итогам мониторинга подтвердились позитивные ожидания от участия в программе у 100% участников. 80% ребят ощущали комфорт и безопасность от участия в программе, что говорит о благоприятной психологической обстановке в коллективах. 20% детей высказали сомнения по этому параметру, видимо сказались какие-то психологические барьеры у некоторых участников. 90% ребят удовлетворены работой в паре, 10% (2 чел-ка) — остались не удовлетворены. Так как опрос был анонимный, мы не знаем, что это за дети. Но это информация к размышлению о

том, как осуществляется педагогическое сопровождение детского наставничества.

С помощью наставничества педагоги Дворца решают несколько задач одновременно:

- это адаптация в новом коллективе
- это индивидуализация образовательного процесса
- усиление мотивации
- регуляция своего образовательного маршрута.

Наиболее эффективно все эти задачи решаются при реализации формы наставничества «дети-детям». В силу малой разницы в возрасте у детей снимаются психологические барьеры, устанавливается доброжелательная атмосфера, происходит более успешное освоение программы за счет индивидуализации образовательного процесса.

Следует отметить, что для эффективного функционирования наставничества важная роль отводится тьютору (педагогу или руководителю детского объединения), который сможет создать эффективную работу, учитывая, возрастные и индивидуальные особенности личности ребенка, его потребности и возможности в дополнительном образовании.

Важным условием успешного личностного развития наставников и их подопечных является фиксация достижений участников программы, и здесь можно использовать такие формы:

- портфолио
- дневник самооценки
- тетрадь учета

В той или иной форме наставничество есть в каждом коллективе. Старшие помогают младшим. Успевающие или идущие вперед ученики помогают ребятам, пропустившим занятия по болезни. Наставники и наставляемые участвуют в различных совместных программах и проектах. Для лучшего отслеживания и фиксации результатов, для последующего анализа своего участия в программе наставничества, для наглядности как личностного, так и профессионального роста ребят были созданы дневник наставника и дневник наставляемого, которые участники программы вели в течение всего учебного года. Дневник необходимо было заполнять с самого начала года, дать в нем себе оценку, наметить свои

планы на год и увидеть результаты. Пары и группы должны были сформулировать девиз, под которым они будут работать весь период. Это дало ребятам позитивный настрой, возможность задуматься над своими сильными сторонами и над тем, в чем они хотели бы преуспеть.

А педагогам-тьюторам такой дневник дает возможность в конце года проследить за динамикой занятий, за планом развития конкретного ребенка и понять, в чем успехи, а в чем недостатки в работе, скорректировать свою работу на будущее. А также эти материалы педагоги могут использовать для фиксации и предъявления результатов своего труда.

Изучая дневники этого года, которые ребята предъявили на итоговую выставку, можно сказать, что многие участники программы наставничества получили ожидаемые и желаемые результаты. К ним относятся:

- приумножение интереса и мотивации к занятиям в творческом объединении
- развитие личностных качеств
- получение опыта в решении поставленных задач
- у обучающихся-новичков – развили инициативу, творческие способности и задатки лидерства
- обучающиеся-наставники обрели уверенность в своих способностях, оттачивали профессиональные компетенции, формировали новые социальные связи.
- а самое главное, каждый участник программы приобрел себе еще одного друга.

Хорошим стимулом к участию в программе наставничества стало мероприятие, которое мы назвали «Старт программы детского наставничества», которое прошло в начале учебного года, а также 2-й фестиваль детского наставничества «Мы вместе!», который завершил работу этого учебного года по программе наставничества, на котором участники программы в творческой форме рассказали о результатах своей работы, стали участниками игр на командообразование, были награждены памятным значками «Наставник ДТ», а также получили благодарности директора Дворца творчества за участие в программе.

Следует помнить, что наставничество среди обучающихся — это добровольный вид деятельности социально активных

детей, которые не только способны передать опыт от «старшего» к «младшему», но и умеет сопереживать, понять и принять.

Это был второй год детского наставничества, которое организовано у нас во Дворце. Мы знаем, что программа не заканчивается, и продолжаем работать и стремиться к включению новых участников и развитию детского наставничества во всех коллективах.



Особенности реализации программы наставничества в ансамбле «Музыкальный серпантин»

Наше учреждение второй год участвует в реализации целевой модели «Наставничество». В прошлом году на базе нашего Дворца творчества был запущен пилотный проект программы «Наставничество», наш коллектив успешно в нем участвовал и представил в конце года первые результаты на районной научно-практической конференции. В прошлом году в программе было задействовано 5 пар наставников-наставляемых, в этом году число этих пар возросло до 9 и за их работой наблюдают педагоги-тьюторы. Роль тьюторов в дополнительном образовании обычно выполняют педагоги коллектива, в котором занимается обучающийся, так как он не знает других педагогов учреждения, а те в свою очередь могут быть не компетентны в данном виде деятельности и продуктивного, неформального и творческого процесса не получится.

Чтобы разобраться с особенностями реализации программы «Наставничество» в нашем коллективе, нужно сказать пару слов об особенностях образовательной деятельности в коллективе. Все учащиеся образцового ансамбля «Музыкальный серпантин» занимаются по Комплексной образовательной программе, в которую входят разные музыкально-направленные дисциплины: игра на основном музыкальном инструменте (аккордеон, баян), сольфеджио, хореография, русское народное пение или эстрадный вокал, инструментальный фольклор, оркестровые партии и три состава оркестра в зависимости от возраста и навыков обучающегося (слайд 1).

Вершиной Комплексной образовательной программы является концертный оркестр, сюда учащиеся попадают по итогам диагностики, которая определяет уровень их исполнительского мастерства (слайд 2). Обычно эти ребята уже освоили большую часть программ, и полученные навыки пригодятся им в исполнительской деятельности, так как репертуар Концертного оркестра сочетает в себе элементы танца



Слайд 1.



Слайд 2.

и сценического движения, актерского мастерства, разные виды вокализации и речитатива, игру на народных инструментах.

Состав оркестра состоит из пяти оркестровых групп, различающихся по функциональным особенностям: первые аккордеоны, вторые аккордеоны, баяны, альты и баритоны. Каждая группа состоит из нескольких человек (обычно от двух до пяти) разного года обучения, а также иногда включает выпускников ансамбля. Такая разница в возрасте, годах обучения, а, следовательно, и в исполнительских навыках обусловила выбор формы наставничества: обучающийся-обучающийся (либо выпускник ансамбля, который остался в коллективе после окончания образовательной программы заниматься по индивидуальному образовательному маршруту).

Итак, отличительной особенностью при реализации программы «Наставничество» в оркестре стало наличие у одного обучающегося-наставника группы обучающихся-наставляемых. В результате получился интересный образовательный эксперимент. В этом году свою работу по программе «Наставничество» мы начали с сентября. Куратором программы было проведено собрание наставников и тьюторов, а также анкетирование педагогов и обучающихся в гугл-формах для определения образовательных потребностей, затем мы определили для себя форму наставничества: обучающийся-обучающийся. Для фиксации результатов и процесса взаимодействия куратором программы был составлен «Дневник наставника» и «Дневник встреч с наставником», а также «Блокнот тьютора», в котором собраны основные цели и задачи в работе тьютора, а также представлены некоторые формы фиксации результатов и приемы рефлексии. Педагоги ансамбля

провели встречу, на которой распределили наставников, наставляемых и прикрепили к ним педагогов-тьюторов. Обучающиеся-наставники с помощью своих тьюторов познакомились со своей группой наставляемых, определили проблемы, над решением которых они будут работать, составили совместный план работы и график встреч (см. Приложение). Тьюторы помогли наставникам в приобретении правовых компетенций в области наставничества.

С ноября началась реализация намеченного плана работы наставников с наставляемыми (слайд 3). Основные задачи, которые поставили себе наставники:

1. Познакомиться с новыми учащимися Концертного оркестра и помочь им адаптироваться в коллективе.
2. Обучить наставляемых основам поведения на сцене, правилам использования концертного реквизита.
3. Помочь в практическом освоении оркестровых партий, объяснить необходимость точного исполнения в оркестре штрихов, динамики, регистровки.



Слайд 3.

В ходе работы возник ряд сложностей, которые при помощи педагогов-тьюторов пришлось решать наставникам (слайд 4).

Во-первых, одни учащиеся-наставляемые первого года обучения по программе «Концертный оркестр», другие еще посещают занятия «Старшего оркестра», в результате дети немного разного возраста, обладающие разным уровнем исполнительских навыков. Разрабатывая план, наставникам



Слайд 4.

приходилось учитывать эти особенности, а в процессе занятий-встреч подбирать слова, термины и приёмы обучения, понятные и доступные каждому обучающемуся.

Во-вторых, мы выяснили, что и наставляемые, и наставники обладают разным уровнем коммуникативных навыков. Иногда зажатость и стеснительность наставляемого мешала процессу взаимодействия, тьюторам приходилось помогать налаживать процесс взаимодоверительных отношений. В целом наставники показали себя доброжелательными и терпеливыми, на встречах была дружественная непринужденная обстановка, что благотворно влияло на процесс обмена опытом.

Третья сложность была связана с волнением со стороны самих наставников. В основном занятия проводились в формате наставник - его группа наставляемых. Также проводилось несколько встреч, когда собирались все группы наставников и наставляемых, получился смешанный оркестр. На таких занятиях наставникам предстояло обучать ребят основам сценического движения и поведения на сцене, что актуально оркестрантам любого уровня и возраста. Оркестранты-наставники показывали, как нужно вставать и садиться, как двигаться под музыку с инструментом, в сопровождении аудиозаписей Концертного оркестра, а также под собственный аккомпанемент. Иногда из-за волнения им было трудно сформулировать свои мысли или вовлечь в процесс большую группу наставляемых, порой из-за волнения страдало качество собственного показа. В результате самоанализа, разбора каждой

встречи с педагогом-тьютором и обмена мнениями с другими наставниками, на следующих встречах с наставляемыми ребятам удалось справиться с собственными эмоциями и ошибками. Все наставники научились поддерживать диалог, дополнять друг друга и помогать коллегам в затруднительных ситуациях.

В течение всего периода обучения куратором программы проводилось анкетирование наставляемых в гугл-формах и на странице сообщества транслировались результаты каждого этапа диагностики. В конце последнего этапа педагогам-тьюторам предстоит проверить и сдать всю отчетную документацию и представить собственный опыт на районной научно-практической конференции. А наставникам и наставляемым необходимо подготовить совместный творческий номер для участия в заключительном мероприятии - фестивале детского наставничества «Мы вместе!»).

Подводя итоги за два года уже можно сделать некоторые выводы и сравнения. Если в прошлом году учащиеся оркестра попробовали себя в роли наставляемых, то в этом году, уже имея некоторый опыт и наработки прошлого года, включились в работу уже в роли наставников при помощи педагогов-тьюторов. Таким образом, у ребят появилась возможность легче сдружиться со старшими обучающимися, преодолеть стресс, боязнь ошибиться или спросить помощи товарищей по оркестровой партии. Будущие выпускники смогли попробовать себя в роли педагога, поделиться опытом и своими ощущениями от выступлений, стать добрее и терпимее к младшим, прочувствовать все сложности воспитательного и образовательного процесса, и возможно определить свой дальнейший образовательный маршрут.



План работы наставника на 2021 - 2022 учебный год

Наставник *обучающийся 1*

Наставляемые *обучающийся 2и 3*

Форма наставничества *ученик-ученик*

Область потребностей *общеакадемические (знаниевые) потребности*

Этапы	Мероприятия	сроки	Результат
1.Подготовитель-ный	Формирование запросов от потенциальных наставляемых и наставников	сентябрь	Анкетирование педагогов и обучающихся по гугл-форме. Анализ анкетирования
	Выбор форм наставничества	октябрь	Определение формы наставничества: обучающийся-обучающийся (выпускник)
	Формирование пар/танDEMов	октябрь	Сдача списков куратору
	Мониторинг на входе	ноябрь	Анкетирование наставляемых по гугл-форме Анализ анкетирования
	Оформление документации по наставничеству	ноябрь	Сдача документов по оформлению наставничества куратору
2.Обучение наставников и наставляемых	Участие в обучающих семинара (очно и дистанционно)	ноябрь-март	Формирование у наставников правовых компетенций в области наставничества
	Собеседование наставника с наставляемым	ноябрь	Формирование у наставляемых правовых

			компетенций в области наставничества
3.Реализация программы наставничества	Встреча-знакомство, планирование	ноябрь	Выявление проблемы. Составление совместного плана работы Составление графика встреч
	Рабочие встречи по плану	ноябрь-май	Реализация намеченного плана работы с наставляемым
		2.11.2021	Значение и функции оркестровой группы баяны/1 аккордеоны. Чтение с листа И.Корнелюк «Тема любви» из к/ф «Мастер и Маргарита»
		16.11.2021	Развитие метроритмических навыков. А.Цфасман «Неудачное свидание»
		2.12.2021	Развитие техники Ф.Яруллин «Пляска огненной ведьмы и Шайтана»
		14.12.2021	Игра в ансамбле А.Пьяцолла «Либертанго»

		11.01.2021	Чтение с листа <i>«Лоса»</i>
		25.01.2022	Развитие метроритмических навыков <i>В.А.Сидоров «Дружба»: разучивание хлопков.</i>
		08.02.2022	Сценический образ, движения <i>Греческий танец «Сиртаки»:</i> создание сценического образа, разучивание движений во время исполнения.
		22.02.2022	Игра в ансамбле <i>«Цыганская», обр. М.Адясовой:</i> совместная игра с однородными и разнородными партиями.
		10.03.2022	Развитие техники <i>Матросский танец «Яблочко»:</i> работа над беглостью пальцев.
		22.03.2022	Сценический образ, движения <i>Д.Эллингтон «Караван»:</i> разучивание

		<p>05.04.2022</p> <p>19.04.2022</p> <p>12.05.2022</p>	<p>ударов по меху. «Яблочко», разучивание хлопков.</p> <p>Чтение с листа <i>А.Шнитке</i> «Полет» из к/ф «Сказка странствий»</p> <p>Развитие метроритмическ их навыков <i>Н.Хупер</i> «Волшебные вредилки» из к/ф «Гарри Поттери принц- полукровка»</p> <p>Игра в ансамбле «День Победы»: совместная игра с однородными и разнородными партиями.</p>
	Промежуточный мониторинг	Январь-февраль	Анкетирование наставляемых по гугл-форме Анализ анкетирования
	Итоговая встреча	май	Подведение итогов Сдача отчетной документации куратору
4.Подведение итогов реализации программы наставничества	Участие в работе секции «Наставничество» на 32-й районной	апрель	Представление опыта работы по участию в реализации

	научно-практической конференции		программы наставничества
	Итоговый мониторинг	май	Анкетирование наставляемых по гугл-форме Анализ анкетирования
	Участие в фестивале детского наставничества «Мы вместе!»	май	Заключительное мероприятие наставников и наставляемых.

ВЫСТУПЛЕНИЕ НА ФЕСТИВАЛЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «МЫ ВМЕСТЕ»



Реализация программы наставничества на занятиях компьютерного дизайна

В своей статье я хочу рассказать о практике реализации программы наставничества на занятиях компьютерного дизайна в течение учебного года. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри коллектива учащихся как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Целью наставничества по форме «ученик-ученик» является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основными задачами во взаимодействии наставника с наставляемым для меня являются:

- Помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- Осознанный выбор траекторий обучения;
- Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- Создание комфортных условий внутри объединения для реализации программы наставничества;
- Улучшение образовательных, творческих результатов;
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемыми результатами, на мой взгляд, являются:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы
2. Повышение качества обучения
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих проектов

На слайде 1 представлен алгоритм реализации программы наставничества по форме «обучающийся-обучающийся». Он состоит из нескольких этапов.



Слайд 1.

Этап первый. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Программа наставничества реализовывалась в группе 3-го года обучения. Учащиеся 3-го года обучения хорошо знали друг друга, за два предыдущих года ребята смогли подружиться, в учебной группе сложились доброжелательные отношения. Все учащиеся уже обладали определёнными торическими знаниями и практическими навыками работы в различных компьютерных программах, имели навыки самостоятельной работы.

На этом этапе был проведен сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Ребята изъявили желание принять участие в программе наставничества в качестве наставляемых, определили для себя проблемы, которые они хотели бы решить с помощью наставников: повысить уровень знаний в области компьютерного дизайна, расширить теоретические знания, подкрепить полученные знания выполнением практических заданий, реализацией творческих проектов во время освоения разделов общеобразовательной программы «Компьютерный дизайн».

Наставляемый - это активный учащийся, увлеченный определенным предметом ученик (рисованием), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Учащийся-наставляемый занимается в объединении «Компьютерный дизайн» 3 года, обладает широким кругозором, любит рисовать, имеет свой творческий стиль в реализации различных самостоятельных проектов. Мальчик отзывчив, трудолюбив,

общителен, всегда улыбчив и доброжелателен. На занятиях всегда сфокусирован на выполнении заданий и творческих проектов. За годы обучения принимал участие в конкурсах и выставках различного уровня, имеет дипломы победителя конкурсов различных уровней.

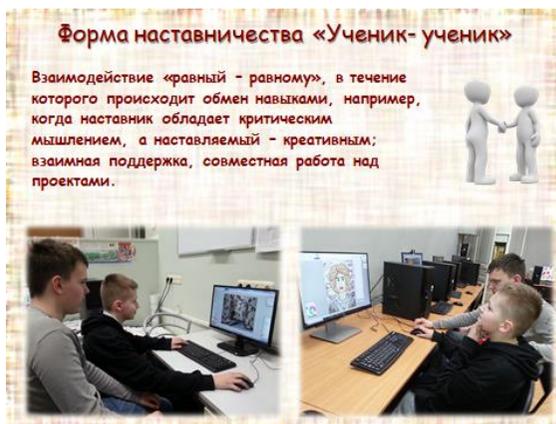
Этап второй. Формирование базы наставников. Для выявления будущих наставников в коллективе были проведены беседы с потенциальными кандидатами, учитывался уровень подготовки учащихся, лидерские качества и педагогические наклонности. Важно было выявить активных учащихся, желающих быть наставниками, помогать другим учащимся, достигать вместе с наставляемыми высоких результатов на занятиях компьютерного дизайна.

Наставник - это активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов различного уровня.

Учащийся-наставник занимается в объединении «Компьютерный дизайн» 3 года, за время обучения проявил себя, как ответственный и трудолюбивый учащийся. Владеет навыками самостоятельной работы. Любое задание или самостоятельный проект он всегда выполняет охотно, самостоятельно ищет пути решения поставленных задач, старается выполнить всё на высшем уровне. В течение всего периода обучения мальчик принимал активное участие в различных творческих конкурсах и выставках различного уровня, имеет дипломы победителя конкурсов различных уровней.

Этап третий. Фиксация сложившихся пар «Ученик – ученик». На этом этапе закрепились будущие пары «наставник - наставляемый» с учетом личных качеств и предпочтений. На примере одной пары расскажу об их участии в программе.

Этап четвертый. Определение модели наставничества внутри группы «обучающийся-обучающийся». Для реализации программы наставничества между учащимися была предложена модель "равный - равному". Такая модель взаимодействия предусматривает обмен приобретенными навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектами.

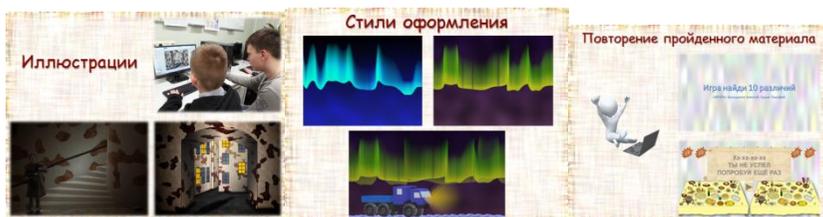


Слайд 2.

Этап пятый. Реализация программы наставничества. На этом этапе был составлен совместный план работы пары, были выявлены теоретические вопросы, которые необходимо изучить наставляемому и закрепить выполнением практических заданий, были определены темы для реализации совместных проектов в компьютерной графике и анимации, был составлен рабочий график встреч наставника и наставляемого и определены темы рабочих встреч:

- Стили оформления,
- Графические блоки,
- Импорт графики,
- Иллюстрации. Визуальные эффекты,
- Верстка одностраничных публикаций,
- Совместное размещение текста и графики,
- Макетирование страниц,
- Стилевое оформление текста,
- Многоколоночные издания,
- Многостраничные публикации,
- Мастер-шаблоны для текста,
- Блоки сложной формы,
- Подготовка файлов для печати,
- Повторение пройденного материала.

На слайдах 3, 4 и 5 представлены некоторые работы обучающихся, выполненные в ходе реализации программы наставничества



Слайды 3, 4, 5.

Этап шестой. Подведение итогов реализации программы наставничества. В конце учебного года при подведении итогов реализации программы наставничества на занятиях компьютерного дизайна все участники высказали свое мнение о проделанной работе, были высказаны предложения для продолжения реализации программы наставничества. Наставники рассказали, какие теоретические темы они помогли освоить наставляемым.

Наставляемые учащиеся продемонстрировали практические задания: компьютерные рисунки, презентации, мультфильмы, выполненные с помощью наставника.

Ребята, наставник и наставляемый, продемонстрировали совместные выполненные проекты, игровые, развивающие презентации. Все участники программы приняли участие в фестивале детского наставничества «Мы вместе!»

В ходе реализации программы наставничества на занятиях объединения компьютерного дизайна были получены следующие результаты:

Предметные результаты. Наставники и наставляемые

- Овладели основными понятиями и специальной компьютерной терминологией в области компьютерного дизайна;
- Приобрели навыки практической работы с текстовыми и с графическими документами;
- Приобрели умения и навыки художественного конструирования изображений, графических проектов, макетов печатной продукции;
- Приобрели опыт участия в районных, городских, региональных конкурсах и выставках

Метапредметные результаты. Наставники и наставляемые

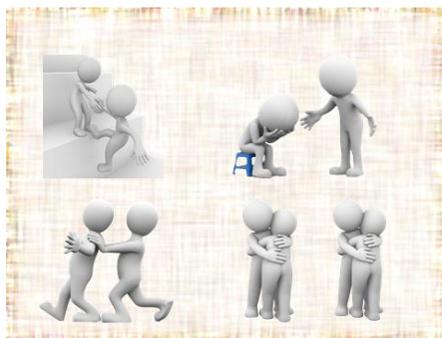
- Приобрели умения организации практической деятельности;

- Приобрели опыт художественного оценивания работ;
- Приобрели навыки самостоятельной работы при изучении новых программных продуктов, в процессе выполнения практических и проектных заданий.

Личностные результаты. Наставники и наставляемые

- Приобрели навыки межличностного общения,
- Имели практические навыки работы в группе;
- Проявляли доброжелательность, вежливость, готовность работать в паре;
- Проявили самостоятельность, личную ответственность.

Программа наставничества была реализована в течение одного учебного года в группе 3-го года обучения. Опыт реализации программы наставничества на занятиях компьютерного дизайна был интересен для учащихся и для педагога. Учащиеся приобрели новый интересный опыт совместной деятельности, смогли проявить самостоятельность, организаторские качества и педагогические навыки. Для меня, как для педагога-тьютора, было интересно наблюдать процесс совместной работы учащихся в роли наставника и наставляемого. Считаю опыт реализации программы удачным и эффективным.



Опыт наставничества на занятиях изобразительным творчеством: через совместный поиск к личностному развитию подростка

Со своими ребятами мы уже второй год участвуем в программе наставничества. Конечно, элементы наставничества регулярно присутствуют на наших занятиях, когда ребята помогают и подсказывают друг другу, особенно новеньким и младшим. Это очень приятно наблюдать. Но участие в программе помогает сознательно выявить существующие проблемы или страхи у детей в процессе обучения и совместно их прорабатывать. Ребятам тоже нравится чувствовать себя полезными, совместно искать пути решения творческих задач.

Я, как тьютор, педагог сопровождающий наставничество среди своих учеников, в процессе наших встреч и в процессе занятий-встреч могу:

- выявить личностные или образовательные проблемы детей, возникающие на пути обучения;
- усовершенствовать или развить необходимые стороны художественного творчества;
- подобрать индивидуальные и комфортные варианты решения поставленных задач;
- обогатить кругозор, расширить границы мира художественного творчества и развить коммуникативные навыки;

Так в этом году мы совместно с участниками программы наставничества ищем интересные темы для вдохновения, не только для процесса рисования картинок и приобретения изобразительных навыков, но и для того, чтобы своими произведениями можно было бы донести до зрителей какую-то полезную идею, например, проблемы экологии, интересные факты из творческого мира художников, представить, нарисовав редкие виды животных и растений, да и вообще порадовать окружающих интересными образами через творчество.

Я предлагаю участникам программы наставничества проводить свои встречи в различных форматах:

- диалоги наставляемого и наставника;

- заполнение дневников;
- просмотры книг и кинофильмов;
- прогулки по городу, походы в музеи;
- творческий поиск по выявлению самых ярких и актуальных тем для творчества;
- совместный творческий процесс в рамках программы
- обсуждение достигнутых результатов совместной работы;

Все встречи фиксируются в дневниках, предложенных куратором программы, ребята с интересом их заполняют, планируя свои встречи и анализируя свою работу в программе.

Так участники программы, реализуя свои планы встреч, просматривают ещё больше книг, обращают внимание на мир вокруг, читают и вдохновляются интересными темами. Ориентация на наставника, как на старшего ученика очень заметна, ребята ориентируются на него и внимательно слушают. А само участие в программе, выполнение совместных заданий положительно влияет на мировоззрение ребят, дополняет и обогащает его, раскрепощает ребят творчески и развивает навыки общения в группе детей.

Участие в программе наставничества позволяет в рамках образовательной программы и программы воспитания сформировать у детей ключевые компетенции, так называемые 4К: коммуникативность, креативность, критическое мышление и командную работу.

Так через совместный поиск, совместное творчество наставника и наставляемого обучающегося я, как педагог, достигаю в воспитательном процессе:

- расширения кругозора своих воспитанников;
- наблюдаю их творческое развитие;
- влияю на всестороннее развитие личности;
- учу преодолению страхов и неуверенности в творчестве;
- способствую личностному развитию подростка.

Программа наставничества "В поисках вдохновения для творческих работ"

Формы наставничества "Ученик-Ученик"



2. Форма наставничества «педагог – педагог»

Три сферы наставничества в объединении отдела биологии

Столкнувшись с наставничеством как с чем-то новым, большинство из нас, наверняка, отнеслись к нему с недоверием. Но погрузившись в эту тему чуть глубже, оказывается, что наставничество является отражением нашего повседневного педагогического труда и профессионального роста.

Сегодня я хотела бы поделиться с вами опытом своего участия в программе наставничества.

Дело в том, что в этом году я была и в роли наставника, и в роли наставляемого, и в роли тьютора, что позволило мне полностью погрузиться в данный процесс (слайд 1).



Слайд 1.

Несмотря на разные области наставничества, они очень гармонично переплетались между собой и имели схожую структуру. В каждой из областей работы была поставлена проблема, цель, разработан план деятельности и его реализация, а также подведены итоги. Для себя я обозначила свою роль в процессе названием «Я – наставничество», так как подобное название как можно лучше отражало триаду моей деятельности.

Первая область в данной триаде отведена наставнику-тьютору. В этой роли не было ничего сложного, так как она отражала многое из моей воспитательной деятельности и практической работы. Основной целью как тьютора было

поспособствовать развитию научно-исследовательских навыков у наставляемых. Цель была достигнута, так как в процессе наставления своей воспитанницы – Марины М., я не только реализовала ее запрос по развитию коммуникативных навыков, но и повысила уровень работы над исследовательскими проектами и ветеринарными практикумами. Подтверждением этому послужило выступление наставляемой Мариной ученицы перед первоклассниками со своей исследовательской работой по «развитию белобрюхого ежа».

Вторую область «я-наставничество» занимала моя работа наставника с новым педагогом нашего отдела – Клубовым Степаном Максимовичем. Ведение в профессиональную деятельность нового педагога всегда большая ответственность, ведь от стараний руководителя зачастую зависит как результат педагога, так и его мотивация к дальнейшему развитию. Данная область была так же тесно переплетена с моими базовыми задачами, к тому же мне повезло, и педагог оказался очень самостоятельным. В связи с этим, как наставнику мне приходилось курировать его деятельность, помогать советом и отслеживать его успехи всего несколько раз в месяц. Благодаря совместной работе молодой педагог принял участие в таких важных событиях как: профориентационная смена для старшеклассников «Билет в будущее», разработка в команде профпробы для института им. Аламазова «Карьертон», участие в Петербургском образовательном форуме, выступление с мастер-классом на городской конференции от нашего Дворца. А так же под руководством наставника добился высочайших результатов со своими воспитанниками, приняв участие в конкурсах городского, всероссийского и международного уровня. Все это наглядно доказывает, что если с педагогом ведется совместная работа, то он показывает более высокие результаты.

Третья область «я – наставничество» была отведена повышению своего профессионального мастерства. В ней я была наставляемой, а моим наставником была методист методического отдела Пустовалова Елена Геннадиевна. Данное взаимодействие имело своей целью увеличить уровень и количество моего участия в профессиональных конкурсах различного уровня. В связи с высокой занятостью, большая

часть работы осуществлялась дистанционно. Но это не помешало нам достичь цели и показать высокие результаты. Так, я стала участником профориентационной смены для старшеклассников «Билет в будущее», в составе команды разработала профпробу для института им. Аламазова в рамках городского проекта «Карьертон» - конструктор новой реальности», выступила на Петербургском образовательном форуме, подала документы на молодежную премию Санкт-Петербурга и стала ее участником, подала документы на социальную премию «Город в лицах» в номинации эколог и стала победителем, приняла участие в команде всероссийского профессионального конкурса «Флагманы дополнительного образования» и, конечно, выступала на семинарах и вебинарах естественно-научной направленности.

Получается, что участвуя в программе наставничество как тьютор - мы реализуем программу своей воспитательной деятельности, выстраивая индивидуальный маршрут для одаренных ребят. Являясь наставником - мы повышаем свою социальную деятельность и взаимодействие в коллективе, делимся опытом и получая его. И принимая наставничество - мы повышаем свою педагогическую компетентность, что порой так сложно сделать в одиночку.

Сейчас, подводя итоги года, я искренне считаю, что все эти направления так или иначе являются неотъемлемой частью работы педагога дополнительного образования и единственное, что мешает нам взглянуть на данные области деятельности без сомнений - это недостаток времени. Но боясь не успеть или не сделать что-то вовремя, мы теряем ниточки, которые позволяют соткать из нашей деятельности потрясающее полотно успеха. Ведь каждый из нас уже является тьютором, и многие, наверняка, помогают своим коллегам в чем-то или получают помощь от них. Но в череду дней все это забывается, а программа наставничества помогает структурировать и улучшить уже имеющиеся результаты.

РЕЗУЛЬТАТЫ. Эти и многие другие...



Победитель премии «Город в лицах»
Заманда Малышева: «Наш край
очень красивый»



Роль наставника в профессиональной адаптации молодого педагога

Профессиональная адаптация - это приспособление работника к выполняемой работе. Она заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, её тонкостей, специфики, приобретении профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Целью программы Наставничество является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

В связи с происходящими в жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встаёт вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций.

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив.

Этим процессом можно управлять с помощью программы наставничества, когда под руководством наставника происходит:

- совершенствование у наставляемого полученных в вузе знаний, умений и навыков, педагогического мастерства,
- умения в процессе деятельности осуществлять оптимальный выбор методических приёмов в зависимости от конкретной ситуации учебно-воспитательного процесса,
- предвидеть результаты педагогического воздействия коллектива и отдельной личности,

Я включилась в программу в начале этого учебного года. Моим наставляемым стала молодой педагог.

Разрешите представиться: я наставник — педагог дополнительного образования и методист Музыкального отдела, стаж работы - 33 года.

Наставляемая: педагог дополнительного образования по классу сольного пения, стаж работы — 3 года.

Я определила, что моя цель как наставника в отношении к наставляемому — помочь молодому педагогу быстрее и легче адаптироваться в своей профессиональной деятельности.

Таким же был и запрос наставляемого. Это мы выявили в ходе стартового мониторинга на запрос участия в программе, который проводился во Дворце творчества в сентябре.

В самом начале проекта мы определились, что будем встречаться не реже двух раз в месяц, и по необходимости постоянно поддерживаем связь по телефону, по почте, в мессенджерах.

По результатам беседы на первой встрече с наставляемым были выявлены затруднения, которые он испытывает в своей работе.

На основе анализа затруднений в профессиональной деятельности наставляемого, мною были предложены следующие шаги по их решению:

- я подобрала теоретический материал по решению намеченных профессиональных задач;
- подобрала практический материал из опыта передовых педагогов данной направленности, а также из собственного опыта работы;
- и мы вместе с наставляемым начали работать над решением профессиональных задач, опираясь на теорию и практику по данным проблемам.

Как строилось наше взаимодействие?

У наставника и наставляемого есть Дневники, которые созданы кураторами программы Наставничества нашего Дворца.

В Дневниках пишутся задания, которые нужно сделать до встречи, например, изучить материал по такой-то теме, познакомиться с примерами решения такой-то профессиональной задачи.

В этом дневнике также полностью прописывается содержание встречи: что мы делали, что получилось в результате (слайд 1).

А к будущей встрече обязательно составляются вопросы для наставляемого по решению последующей



Слайд 1.

профессиональной задачи.

На встрече с наставляемым мы разбирали, что у него получилось, что сделано правильно, над чем ещё нужно поработать, вместе работали над материалами. Также я отвечала на вопросы наставляемого.

Мною были установлены сроки выполнения заданий (задания нужно было сделать в течение 13-15 дней).

Учебный год завершился. Что мы получили на сегодняшний день?

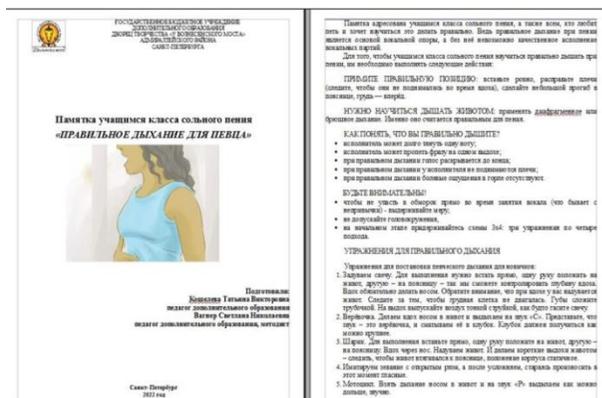
Была выявлена следующая профессиональная задача: как научить ребёнка правильно дышать при пении, какие упражнения помогут в этом, дать рекомендации к этим упражнениям.

Для решения этой задачи была разработана методическая памятка учащимся класса сольного пения о том, как правильно дышать при пении (слайд 2).

К этой памятке был сделан электронный образовательный ресурс, с помощью которого учащиеся могут дополнительно самостоятельно заниматься развитием правильного дыхания.

Кстати, это могут делать не только учащиеся класса сольного пения, но и любой желающий, который хочет научиться правильно дышать при пении.

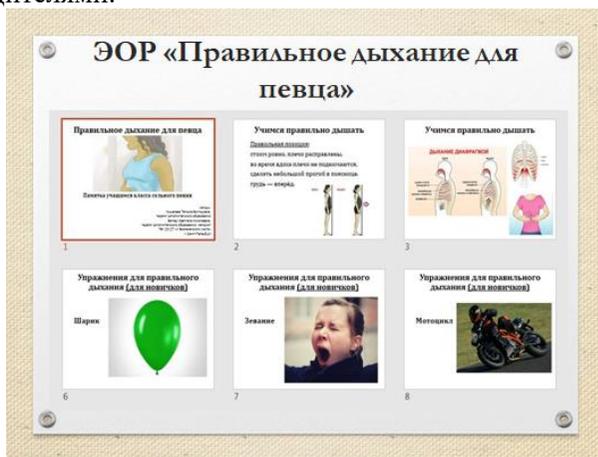
Электронный образовательный ресурс опубликован в электронном издании «Педагогический мир» и размещён на



Слайд 2.

канале You Tube (слайд 3).

Проект Наставничество тесно связан с воспитательной работой Дворца и детского объединения, которая включает в себя работу с родителями.



Слайд 3.

Для того, чтобы лучше понимать родителей, их запросы, потребности, их переживания была разработана Анкета для родителей обучающихся класса сольного пения.

Анкетирование проведено в конце учебного года.

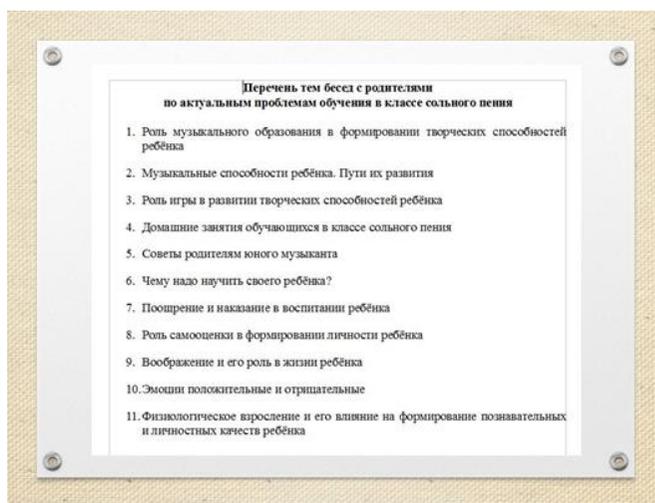
Очень важно, чтобы в класс сольного пения приходили новые ученики, которых приведут их родители. Именно для них был составлен План-конспект собрания для родителей учащихся

первого года обучения, который мы составляли совместно с моим наставляемым.

Планируем провести такое родительское собрание в новом учебном году.

Собрания родителей помогают оперативно решать затруднения в деятельности любого объединения, потому что не всегда педагог может напрямую обсудить с ребёнком свою обеспокоенность по тому или иному поводу.

Нами совместно разработан перечень тем бесед с родителями по актуальным проблемам обучения в классе сольного пения (слайд 4).



Слайд 4.

Некоторые из тем моя наставляемая под моим руководством она уже провела в этом году. Остальные темы будут включены в план работы с родителями на следующий учебный год.

Что касается следующего учебного года, то мы уже сегодня обсуждаем план воспитательной работы, в который будут включены:

- а) мероприятия совместные с родителями,
- б) мероприятия по гражданско-патриотическому воспитанию,
- в) по профориентации и самоопределению обучающихся,

г) по участию в жизнедеятельности Дворца и музыкально-хоровой студии.

По итогам встреч с моей наставляемой я всегда провожу анализ нашего взаимодействия. Анализировать нашу работу мне помогают материалы семинара-лекции "Навыки эффективной коммуникации в работе педагога", который был предложен педагогам нашего Дворца по программе обучения наставников.

Моя наставляемая имеет небольшой стаж работы. Однако, все материалы, которые были наработаны в проекте «Наставничество» были использованы при подготовке Портфолио к аттестации. Папка на категорию сдана. Первая категория присвоена.

Моя наставляемая Кошелева Татьяна Викторовна сочинила эти строки по итогам участия в программе наставничества:

Легко с детьми, когда всё понимают,
Они скучать не дают никогда,
И если сложности вдруг возникают,
Я обращаюсь к наставнику тогда.
Моя наставница мне помогает,
Она как друг и зовёт и ведёт,
И кто с наставником вместе шагает,
Тот никогда и нигде не пропадёт.

Модель методического сопровождения участников Целевой программы наставничества

Участниками методического сопровождения в наставничестве являются педагогические работники – наставники (педагоги дополнительного образования, методисты, педагоги-организаторы) и тьюторы детского наставничества (педагоги и руководители детских коллективов), а также наставники – обучающиеся и выпускники детских творческих коллективов. Руководят методическим сопровождением куратор ЦПН, научный руководитель ДТ и педагог-организатор детского наставничества (таблица 1). В начале и конце года мы проводим общие встречи, по программе неформального обучения наставников, проводим семинары, индивидуальные консультации, а также у нас создана группа ВКонтакте, где размещается нормативный, учебный и методический материал для всех групп наставничества, и чат ВК для оперативного общения. В нашей группе размещается также материал для самообразования, проводится мониторинг участия в программе. Так в этом году мы провели мониторинг включения педагогов ДТ в программу наставничества и начальный мониторинг ожиданий и проблем участников программы. По итогам первого анкетирования составлен SWOT-анализ и сформированы пары/группы наставников и наставляемых по формам «педагог - педагог» и «ученик – ученик».

По итогам анкетирования на старте программы мы выявили приоритеты дефицитов для каждой из форм наставничества (в таблице 1 области потребностей расставлены по приоритетам для каждой группы) и помогли наставникам составить свои планы работы. Для этого разработали шаблон плана, в котором постарались учесть все направления и виды деятельности наставников.

В Программе наставничества ДТ у нас прописан учебно-методический комплекс ЦПН. Он включает в себя: Программу неформального обучения, Кодекс наставника, Дневник педагога-наставника и обучающегося-наставника, дневники наставляемых, анкеты для наставников, комплект методических

Таблица 1.

Кто сопровождает	Куратор ЦПН, научный руководитель, педагог-организатор детского наставничества	
Кого сопровождает	Педагогов-наставников	Педагогов-тьюторов детского наставничества
Как сопровождает	Общие встречи, семинары, индивидуальные консультации, онлайн обучение в группе «Наставничество в ДТ «У Вознесенского моста» в социальной сети ВК	
Удовлетворение дефицитов в областях по приоритетам:	<p>1. профессиональное развитие (сопровождение молодых специалистов)</p> <p>2. новые знания (овладение новыми компетенциями для опытных педагогов)</p> <p>3. личностное развитие (адаптация в новом коллективе)</p> <p>4. профориентация</p>	<p>1. новые знания</p> <p>2. личностное развитие</p> <p>3. профориентация</p> <p>4. профессиональное развитие</p>
Учебно-методический комплекс программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● Программа неформального обучения ● Кодекс наставника ● Дневник педагога-наставника ● Анкеты для наставников ● Комплект методических материалов ● Шаблон плана работы наставника 	<ul style="list-style-type: none"> ● Кодекс наставника ● Дневник наставника учащегося ● Анкеты для наставников ● Шаблон плана работы наставника
Результат	Приобретение опыта наставничества	
	<ul style="list-style-type: none"> ● Блокнот тьютора ● Памятка для тьютора ● Листы наблюдения за личностным развитием ребенка ● Колпика приемов рефлексии 	

материалов, а также блокнот тьютора, памятка для тьютора, листы наблюдения за личностным развитием ребенка, копилку приемов рефлексии.

Дневники наставников и блокнот тьютора мы постарались сделать таким образом, что они могли помочь участникам программы в составлении планов встреч пар и групп, разработали алгоритм работы наставников и тьюторов, предложили перечень вопросов для самоподготовки к встречам с наставляемым, примерное содержание встреч, формы взаимодействия участников программы и другие материалы, которые помогут в работе, разместили график взаимодействия, сам дневник встреч с наставляемым, сделали раздел фиксации достижений и результатов и разместили перечень документов наставника.

Используя рекомендации, прописанные в ЦПН, мы разработали дневники наставников и наставляемых, кодекс наставника и Программу неформального обучения. Самостоятельно мы разработали Блокнот тьютора, Памятку для тьютора, Листы наблюдения за личностным развитием ребенка, Копилку приемов рефлексии, пошаговый алгоритм работы наставников и тьюторов на год, форму анализа посещения занятий. Создание данных методических материалов было объективной необходимостью, чтобы педагоги могли ориентироваться в проблеме наставничества и регламентировать свою деятельность в рамках данной модели.

К методическим материалам я также отношу те выступления наших педагогов, которые мы представляли на нашей секции «Наставничество» на районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе», по итогам которой мы выпустили сборник, одобренный РЦН. В своих выступлениях педагоги делились своим опытом участия в пилотном проекте по наставничеству по формам «педагог – педагог» и «ученик – ученик». А также сценарий фестиваля наставничества «Мы вместе!», где мы в творческой форме подвели итоги участия в программе. На фестивале по итогам участия в программе мы вручили наставникам сертификаты участия в программе и значки «Наставник ДТ», которые нам сделал один из наших наставляемых педагогов. А лучшим

педагогам наставникам был вручен почетный знак «Лучшему наставнику».

Мы приобрели положительный опыт участия в программе наставничества: отработали нормативную базу, дополнили методическую копилку, сформировали базы данных наставников и наставляемых, получили опыт взаимодействия в наставнических парах. А я, как куратор программы наставничества, получила опыт организации работы по внедрению ЦПН в нашем учреждении.



Методическое сопровождение участников программы наставничества в ЦЭВ «В Коломне»

Наставничество всегда присутствовало в нашей жизни. Наш Дворец славится своим дружным коллективом, где царит атмосфера доброжелательности, поддержки и взаимовыручки. Поэтому, педагоги часто обращались за помощью или советом к коллегам, стараясь решить сложные вопросы сообща. Но этот процесс носил достаточно хаотичный и неконтролируемый характер.

Начало реализации программы наставничества в нашем Дворце, первоначально вызвало некоторую настороженность сотрудников, но увидев серьезные результаты участников программы, в нашем отделе педагоги отбросили все сомнения и активно включились в процесс. Так, если в первый год реализации программы в отделе организовалось 2 пары Наставник-наставляемый, то на второй год, таких пар стало 5.

Почему же все-таки программа наставничества стала столь успешной? Это связано с четкостью и продуманностью организации процесса – от постановки задачи до ее решения. Именно в структурировании и выстраивании шагов, необходимых для получения существенных результатов, я вижу основную роль методиста.

В процессе реализации программы наставничества, для использования в работе, куратором программы наставничества была разработана таблица, где подробно расписаны ключевые шаги, которые должен реализовывать методист в течение всего учебного года (таблица 1).

Имея некоторый опыт такой работы, мне кажется, что начинать следует с последней строчки данной таблицы, а именно с планирования деятельности на следующий год. Имея данные о проблемах и вопросах, с которыми столкнулись педагоги в учебном году, и пока эти проблемы свежи в памяти, легче убедить педагогов участвовать в программе, и именно на этом этапе можно сформировать рабочие пары. Далее, в начале учебного года следует четко сформулировать проблемы, над которыми будет проводиться работа, и разработать план конкретных мероприятий. Хочется отметить, что этот план не

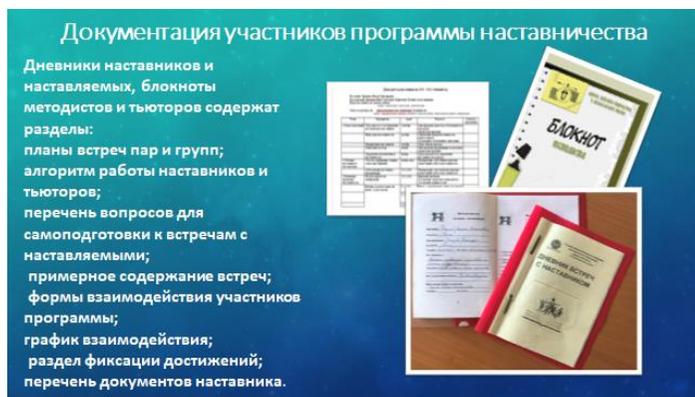
Таблица 1.

период	шаги	Мероприятия	адресат	взаимодействие	результат
Август	Определение целей наставничества в отделе	Планирование участия ДТК и РДО в программе наставничества	Методист зав.отделом, педагогический коллектив отдела	Куратор программы, зав.отделом, зам.директора по УВР	Составление планов воспитательной работы (модуль «Наставничество и творчество»)
Сентябрь	Формирование списка потенциальных участников ЦПН. Информирование потенциальных участников ЦПН о возможностях программы	Педагог отдела, совещание в отделе с потенциальными участниками. Консультации с куратором	Педагоги отделов	Куратор программы, зав.отделом	Список участников ЦПН, план мероприятий по наставничеству в отделе
Октябрь	Организация старта ПН в отделе/коллективах. Мотивация участников	Посещение установочных встреч	Участники ПН	Куратор программы, зав.отделом, методист	Участие в ПН по формам: «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся», «педагог-обучающийся» «выпускник-обучающийся»
Ноябрь	Анализ первых результатов участия в ПН. Мотивация участников	Собеседование с наставниками и тьюторами. Оказание методической поддержки	Участники ПН	Зав.отделом, методист, наставники, тьюторы	Дальнейшее развитие участия в ПН
Декабрь	Анализ эффективности участия педагогов в ПН	Составление карт эффективности за 1 полугодие	Участники ПН	Куратор программы, зав.отделом, зам.директора по УВР	Поощрение и мотивация участников ПН. Карта эффективности за 1 полугодие
Январь-май	Подготовка материалов и обобщение опыта участия в ПН	Участие в мероприятиях ПН. Оказание методической поддержки участникам ПН	Участники ПН	Куратор программы, зав.отделом, методист	Участие в мероприятиях ПН в ДТ, районе, городе
Апрель-май	Подведение итогов участия в ПН в отделе	Организация и посещение мероприятий ПН. Оформление отчетной документации. Итоговый мониторинг участия в ПН	Участники ПН	Куратор программы, зав.отделом, методист	Выдвижение кандидатов на звание «Лучший наставник года» и «Лучший тьютор года» Поощрение и мотивация участников ПН.
июнь	Анализ эффективности участия в ПН	Составление карт эффективности за 2 полугодие Планирование ПН на следующий год	Педагоги отделов	Куратор программы, зав.отделом, методист, зам.директора по УВР	Карта эффективности за 2 полугодие Создание проекта плана на работы на следующий год

является единым по отделу, а составляется адресно для каждой рабочей пары. Методист обязательно посещает установочные занятия, а также осуществляет контроль текущей деятельности.

Очень важны некие реперные точки по анализу промежуточных результатов, так как это позволяет внести коррективы в ранее составленный план, для достижения лучших результатов. Достигнутые успехи и положительные результаты, полученные на ранних этапах совместной работы, мотивируют педагогов не «опускать руки». Кроме того, поощряющим фактором является увеличение количества баллов в картах эффективности педагогов.

Очень удобным для структурирования процесса работы в парах, является дневник (слайд 1).



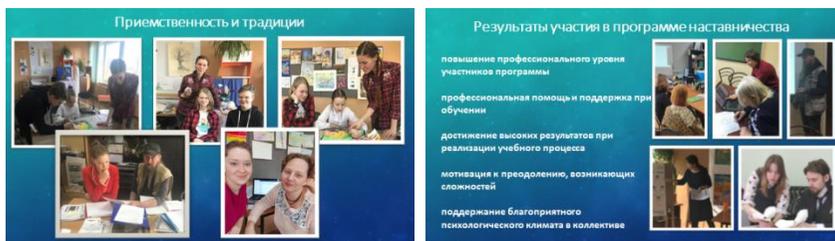
Слайд 1.

Его планомерное заполнение, позволяет формулировать возникающие вопросы, фиксировать ответы наставника, и одновременно является отчетной документацией

В нашем отделе с помощью программы успешно решаются вопросы мотивации педагогов к прохождению аттестации, вопросы адаптации новых педагогов в коллективе и успешное освоение особенностей учебного процесса. Очень приятным является то, что педагоги старшего поколения, преодолев собственные психологические барьеры, обращаются к молодежи за разрешением сложностей при ведении дистанционных занятий и сложностей, возникающих при пользовании компьютером. Интересным является опыт взаимодействия

педагогов, работающих в разных отделах, но решающих общие профессиональные задачи.

Таким образом, участие в программе наставничества, позволяет участникам получить профессиональную помощь и поддержку, способствует достижению высоких результатов при реализации учебного процесса, мотивирует преодолевать, возникающие сложности, повышая собственный профессиональный уровень. Каждый участник программы на каждом этапе ее реализации получает необходимую методическую помощь и поддержку. И, очень важно, наставничество играет огромную роль в поддержании благоприятного психологического климата, объединяя коллектив, создавая условия поддержки и взаимовыручки, что особенно важно в наше непростое и тревожное время.



3. Итоги реализации Программы наставничества в ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» в 2021-2022 учебном году

Дворец творчества «У Вознесенского моста» - большое многопрофильное образовательное учреждение, насчитывает более 150 педагогических работников, имеет 2 филиала по разным адресам, состоит из 10 отделов. В связи с этим встает вопрос организации руководства, контроля и методического сопровождения за любым процессом, происходящим в учреждении, в том числе и наставничеством. С этой целью для заведующих отделами и методистов отделов были разработаны методические подсказки: алгоритм действий заведующего отделом в программе наставничества и модель методического сопровождения участников ЦМН, которые также представлены на стенде.

Мониторинг Программы наставничества 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 гугл-анкеты.

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 лучших практик наставничества на районной научно-практической конференции.

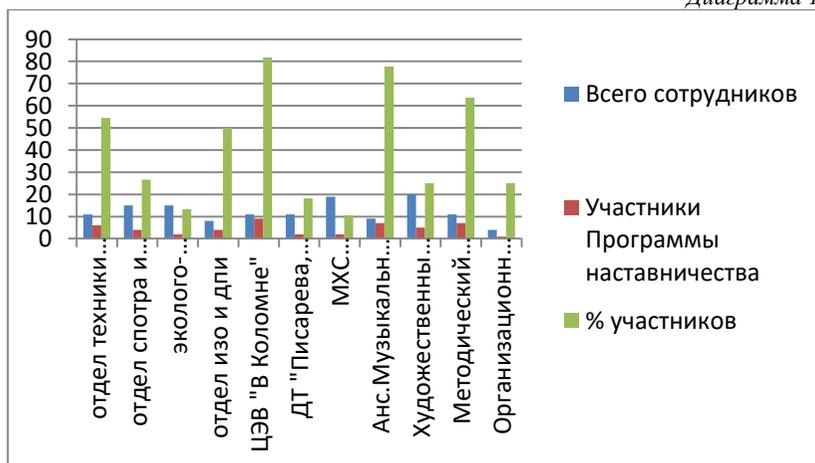
Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Базы данных наставников и наставляемых так же являются частью административного контроля. На их основе проводится

анализ включения педагогических работников в Программу наставничества.

На диаграмме 1 представлена степень участия педагогических работников в Программу наставничества и перечень мероприятий, на которых был представлен опыт участия педагогов в программе наставничества: на районных, городских и всероссийском семинарах, конференциях, методических выставках. Зеленым цветом на диаграмме обозначен процент участия педагогов в отделе, а красным – число участников программы, синим – число сотрудников в отделе. Из диаграммы видно, что в 5 отделах ДТ более 50% сотрудников являются участниками Программы наставничества, в 3 отделах – более 30%. По сравнению с прошлым годом общее число участников программы выросло в 2 раза и составляет 35% от общего числа сотрудников.

Диаграмма 1.



В 2021-2022 учебном году 11 педагогов Дворца творчества представили опыт наставнической работы на 7 городских конференциях, включая ПМОФ-2022, и получили благодарности и сертификаты от организаторов этих мероприятий. Наш семинар на ПМОФ-2022 посмотрели в онлайн режиме 96 человек из Санкт-Петербурга, Москвы и Каргополя. А по итогам участия в городском конкурсе наставничества «Вперед и вместе» Дворец творчества «У Вознесенского моста» занял 2 место. А во всероссийском конкурсе с таким же названием стал

методической выставке в СПбГДТЮ), а на портале <https://www.pedalmanac.ru/> - опубликованы статья «Наставничество: традиция или инновация» (2021 год) и методическая разработка «Модель методического сопровождения участников Целевой программы наставничества» (2022 год).

Результаты мониторинга «на выходе» реализации программы наставничества за 2021 – 2022 учебный год

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ	Количество участников (чел.)	% участников (от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ)
Педагог - педагог	45	29
Ученик-ученик	41	1
Педагог – ученик	2	

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у **100%** участников среди педагогов, у **100%** участников среди обучающихся.

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у **80%** наставляемых-обучающихся, у **100%** наставляемых-педагогов.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности **20%** наставляемых-обучающихся, **100%** наставляемых-педагогов.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали **90%** наставника-обучающегося, **100%** наставника-педагога.

6. Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации программы наставничества:

Формы наставничества, по которым есть практика	Наименование практики	Результаты практики (количественные и качественные)	Желание развивать дальше данную форму наставничества (да, вижу смысл/нет, не вижу смысла)
Педагог - педагог	Педагогическая и методическая поддержка	2	да, вижу
	Совместное творчество	2	да, вижу
	Участие в ОЭР	1	да, вижу
	Создание карт и пошаговых алгоритмов	1	да, вижу
	Дистанционное образование	1	да, вижу
	Индивидуальное сопровождение	2	да, вижу
	Подготовка к проф.конкурсам и аттестации	2	да, вижу
	Освоение компьютерных программ	1	да, вижу
	Неформальное образование	1	да, вижу
Ученик-ученик	Подготовка к участию в конкурсах	1	да, вижу
	Подготовка мероприятий для младших	1	да, вижу
	Создание совместных проектов и работ	5	да, вижу

7. SWOT-анализ реализации наставничества.

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	•Хотел бы продолжить работу в программе	Нежелание участвовать в

	Возможности	Угрозы
	наставничества 77%	программе 23%
	•Оправдались ожидания от участия в программе наставничества 94%	Не оправдались ожидания от участия в программе наставничества 6%
	•Полезность совместной работы 88%	Потребительское отношение к наставнику 12%
	•Доволен результатом работы 88%	Низкая самооценка участников 12%
	• Дистанционные формы обучения наставников 100%	Безответственное отношение к самообразованию
Слабые стороны	• Очное обучение наставников	Все работают в разные дни и в разное время
	• Временные ресурсы	Та же причина

8. Были высказаны следующие пожелания, предложения по дальнейшему развитию наставничества на следующий учебный год:

Формы наставничества, по которым есть практика <i>(оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)</i>	Пожелания, предложения	Дополнительное мнение (по желанию)
Педагог - педагог	Включение в программу наставничества большего количества педагогов	
Ученик (выпускник) - ученик	Организация наставничества ученик/группа	
	Включение в программу наставничества большего количества и обучающихся, а также выпускников детских коллективов (обучающихся и студентов)	
Педагог - ученик	Организация наставничества по форме «педагог-ученик»	