



Год педагога и наставника



ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

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



## **«НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА»**

Материалы открытой районной конференции,  
посвященной году педагога и наставника

9 ноября 2023 г

Санкт-Петербург  
Свое издательство  
2024

УДК 371.145

ББК 74.3

Ш25

Шаршакова Л. Б.

**Наставничество: эстафета знаний и опыта.** Материалы открытой районной конференции, посвященной году педагога и наставника – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста»: Свое издательство, 2024.

ISBN 978-5-4386-2361-8

Данные материалы содержат опыт работы педагогических работников учреждений и отделений дополнительного образования Санкт-Петербурга по реализации Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в учреждениях и отделениях дополнительного образования. Данный опыт был представлен на открытой районной конференции «Наставничество: эстафета знаний и опыта», которая проходила в ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста» 9 ноября 2023 года. 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.

Предпечатная подготовка: Чернова А.Н., методист ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста».

ISBN 978-5-4386-2361-8

©Шаршакова Л. Б., 2024  
© ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста», 2024



## Оглавление

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Вступление.....                                                                                                                                | 3  |
| <b>I. Реализация Целевой программы наставничества в учреждениях дополнительного образования</b>                                                |    |
| <b>Шаршакова Л.Б.</b>                                                                                                                          |    |
| Наставничество от истоков до современности.....                                                                                                | 5  |
| <b>Харитонова Т.С.</b>                                                                                                                         |    |
| Совершенствование практик наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга как одно из направлений деятельности ЦНППМ СПбАПО..... | 9  |
| <b>Верстукова Е. Н.</b>                                                                                                                        |    |
| Возможности и перспективы андрогогического сопровождения молодых педагогов.....                                                                | 16 |
| <b>Кузина Т.М.</b>                                                                                                                             |    |
| Новые подходы и инструментарии в организации наставничества в ДД(Ю)Т Выборгского района.....                                                   | 23 |
| <b>Михайленко О.В.</b>                                                                                                                         |    |
| Становление системы наставничества в ДДТ Петроградского района.....                                                                            | 30 |
| <b>Шаршакова Л.Б., Дорожкина В.Е.</b>                                                                                                          |    |
| Традиционные формы наставничества внутри образовательной организации по форме «педагог–педагог». Путь к успеху .....                           | 38 |
| <b>Малышева З.В., Серова Л.И.</b>                                                                                                              |    |
| Развитие программы наставничества и ее видов в эколого-биологическом отделе ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста».....                              | 48 |
| <b>Алексеева И.В., Савельева Л.А.</b>                                                                                                          |    |
| Реализация программы наставничества в Центре эстетического воспитания «В Коломне» ГБУДОТ «У Вознесенского моста».....                          | 58 |
| <b>II. Лучшие практики детского наставничества</b>                                                                                             |    |
| <b>Сташина Т.А., Коченова И.Н., Никитина Н.А.</b>                                                                                              |    |
| Опыт применения игровой формы обучения на музыкальных занятиях в системе наставничества.....                                                   | 63 |
| <b>Вагнер С.Н.</b>                                                                                                                             |    |
| Практика профориентационной работы в программе наставничества.....                                                                             | 67 |



**Глебова С.Р., Нулина С.Р.**

Опыт сопровождения детских тандемов в объединениях социально-гуманитарной направленности. Наставничество и тьюторство..... 70

**Лятиева О.А.**

Наставничество одаренных детей: как достать звезду и не зазвездиться.....75

**Николаева С.С.**

Проектная деятельность в программе наставничества.....81

**Самойленко Г.Ю.**

Динамика результативности реализации программы наставничества в техническом творчестве на примере организации и проведения занятий компьютерного дизайна.....84

**III. Лучшие практики педагогического наставничества**

**Перминова Т.В.**

Персонализированная программа по наставничеству «педагог-педагог». Сотрудничество. Творчество. Успех.....90

**Мазько Н.А.**

Наставничество как процесс творческого взаимодействия и сотрудничества.....92

**Стяжкина О.М.**

Наставничество как эффективная технология адаптации и закрепления педагога в профессии.....96

**Степанов И.С.**

Использование ЭОР в программе наставничества.....98

**Смирнова Н.А., Васильева Ю.Г.**

Профессиональное становление молодого педагога.....101

**Васильева Е.А., Слышенкова А.А.**

Участие в программе наставничества: взгляд начинающего педагога.....105



## Вступление

В 2023 год был объявлен Президентом РФ В.В. Путиным Годом педагога и наставника. Много ярких и значимых мероприятий, посвященных этому событию, проведено в этот год.

Завершающим мероприятием Года педагога и наставника в ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста» стала открытая районная конференция «Наставничество: эстафета знаний и опыта», которая проходила 9 ноября 2023 года. В конференции приняли участие более 130 педагогов дополнительного образования учреждений и отделений дополнительного образования из 4 районов города. В работе конференции приняли участие представители регионального центра наставничества СПБАППО, информационно-методического центра и районного отдела образования Адмиралтейского района.

На конференции были представлены стендовые доклады по внедрению программы наставничества в образовательные учреждения. На пленарной части обсуждались вопросы совершенствования практик наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга, новые подходы и инструментарии в организации наставничества, велся открытый диалог на тему «В чем преимущества наставничества и когда оно не дает результатов».

В программе конференции шел обмен практическим опытом работы на двух секциях: «Детское наставничество» и «Педагогическое наставничество». Опыт своей работы представляли наставники, тьюторы детского наставничества и кураторы программ наставничества Адмиралтейского, Василеостровского, Выборгского и Петроградского районов.

На конференции было представлено 4 стендовых доклада:

Традиционное наставничество по форме «педагог – педагог» представляли Шаршакова Л.Б., Дорожкина В.Е., методисты ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста». Данная работа стала победителем всероссийского конкурса лучших практик наставничества «Вперед и вместе» в 2022 году.

Развитие программы наставничества и её видов в эколого-биологическом отделе Дворца творчества «У Вознесенского моста» - тема стендового доклада Малышевой З.В., заведующей отделом, Серовой Л.И., методиста отдела. Данная работа также

стала победителем всероссийского конкурса лучших практик наставничества «Вперед и вместе» в 2023 году. Авторами проекта были Малышева З.В., заведующая отделом биологии, Николаева С.С., педагог дополнительного образования и Шаршакова Л.Б., методист.

Реализация программы наставничества в Центре эстетического воспитания «В Коломне» ДТ «У Вознесенского моста». Стендовый доклад представляли Алексеева И.В., методист, Савельева Л.А., педагог дополнительного образования.

Практика педагогического наставничества в студии современного танца «Активный проект» ЦТРИГО «На Васильевском» была представлена стендовым докладом Усовой Е.Ю., педагогом дополнительного образования.

В данном сборнике представлены материалы выступлений участников конференции, которые могут быть полезны специалистам дополнительного образования в организации воспитательной работы с обучающимися, в профессиональном становлении молодых педагогов, в совершенствовании профессионального мастерства опытных педагогов, а также кураторам программ наставничества в организации работы по реализации Целевой программы наставничества.



## **I. Реализация Целевой программы наставничества в учреждениях дополнительного образования**

### **Наставничество от истоков до современности**

*Шаршакова Л.Б., методист  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

Древнегреческий философ Сократ считал главной задачей наставника пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогает в самозарождении истины в сознании ученика. Современные наставники уже не просто обучают — они помогают раскрывать потенциал человека, определять его сильные и слабые стороны и указывать направление для развития.

Считается, что феномен наставничества появился благодаря групповой деятельности древних людей. Совместное проживание, охота, собирательство были для Homo sapiens условием выживания. Простейшие формы наставничества древнего человека заключались в обучении детей — например, умению отличать съедобные плоды от несъедобных. Наиболее ярким примером наставничества и обучения молодого поколения можно считать обряды, инициации. Ритуалы позволяли отделить индивида от прежней среды (детских лет, домашних забот и даже семьи). Так закладывались основы для возрастной педагогики.

Цивилизационное развитие влияло на жизнь людей. Условия постоянно менялись, появлялись новые профессии, для освоения которых требовались особые навыки. Ремесленники брали на попечение молодых людей. Подмастерья помогали создавать продукт и параллельно осваивали ту или иную профессию или ремесло. Однако, как правило, условия были довольно тяжелыми для молодых учеников.

Наставничество в современном понимании рассматривается как процесс, в котором происходит обучение новичка профессиональным навыкам. В этом случае наставник ответственен за профессиональный рост сотрудника, его продвижение по карьерной лестнице и овладение необходимыми навыками.

Во все времена ученые и философы размышляли о роли и задачах наставника, учителя, педагога в воспитательном процессе. Например, чешский педагог и просветитель XVII в. Я.А. Коменский считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника». По мнению просветителя, личность наставника — основа для профессионального и нравственного воспитания.

Для российской педагогики проблема наставничества всегда оставалась предметом особого внимания. Например, в XIX в. о наставничестве размышлял К.Д. Ушинский. Основоположник отечественной педагогики подчеркивал, что существует прямая



К.Д. Ушинский

зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства и знаний наставника. «Дело воспитания состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе», — писал Ушинский.

Постепенно наставничество перешло и на производственные площадки с целью «передачи передовых методов труда». Одну из первых систем наставничества в производственном обучении предложили в Московском техническом училище. Эта система получила признание не только в России, но и на международных выставках в Филадельфии, Париже и Вене. Отмечалось, что русское обучение ручному труду превратилось в науку.

Постепенно наставничество переключалось во все сферы жизни советского общества — на предприятия, государственную службу, в учреждения и вузы. Особую роль наставничество играло в профессиональном и нравственном воспитании молодежи СССР. Так, в 1975 г. наиболее отличившиеся педагоги получили почетные знаки «Наставник молодежи», а в 1981 г. — почетные звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». В советский период государство понимало, что благодаря наставничеству сотрудники могли быстрее повышать квалифи-

кацию, а новички — быстрее влиться в профессиональный коллектив. Советское общество рассматривало наставничество как залог успешной карьеры.

Наставничество в современной России остается актуальным направлением как в сфере образования, так и в профессиональной деятельности. Его рассматривают как эффективный метод кадровой работы трудовых коллективов, а также как форму корпоративного обучения и роста персонала. Решение посвятить год учителю и наставнику подтверждает огромную значимость этой профессии.

Благодаря мероприятиям Года педагога и наставника мы узнаем много нового о современных методах наставничества и его пользе.



Говоря о наставничестве, мы должны понимать, что это не просто способ передачи знаний и опыта, это инвестиции в долгосрочное развитие нашего общества. В Национальном проекте «Образование» находится десять федеральных проектов. Все они взаимосвязаны между собой. Основная цель проекта — достижение результатов по воспитанию гармонично развитой и социально ответственной личности. Эту же цель преследует и наставничество.

Наставничество на сегодняшний день является неотъемлемым элементом современной успешной системы управления человеческими ресурсами. Работа, связанная с наставнической практикой – тщательно сохраняемая традиция, но реализуемая в новых современных условиях. Проблемы, которые возникают перед образовательными организациями одинаковые, а способы решения этих проблем у всех различные. Эффективность наставничества определяется еще и тем фактором, что каждая из вовлеченных сторон имеет возможность в процессе наставничества реализовать свои интересы и потребности. Интерес к наставничеству вернулся не вдруг, а естественно вырос из попыток выстроить новую воспитательную систему.

Наставничество сегодня – один из ключевых трендов в обеспечении качества образования, качества педагогических и руководящих работников.

## **Совершенствование практик наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга как одно из направлений деятельности ЦНППМ СПбАППО**

*Харитонов Т. С., методист  
Центра непрерывного повышения  
педагогического мастерства СПбАППО*

В конце XX – начале XXI вв. в России отмечается процесс возрождения наставничества в различных сферах жизни общества [1]. В начале XXI столетия в сфере образования передача системы смыслов и ценностей от старшего поколения молодых педагогам как неформальная норма сохранялась на уровне отдельных образовательных учреждений. В 2019-2022 годы эта норма закрепляется в нормативных документах федерального и регионального уровней и становится универсальной для всех образовательных учреждений Российской Федерации [2;3].

В соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 №623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» наставничество понимается как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В список субъектов внешнего контура системы наставничества включены Санкт-Петербургская академия постдипломного образования (далее – СПб АППО) и Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) [4]. За СПб АППО и ее структурными подразделениями

закреплены функции обеспечения вовлечения профессиональных сообществ в систему наставничества и информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации целевой модели наставничества.

За последние 3 года увеличилось число образовательных учреждений, реализующих практики наставничества, и количество педагогов, охваченных данными практиками. Внедрение целевой модели наставничества в Санкт-Петербурге началось в 2020/2021 учебном году, когда были определены 67 образовательных организаций, которые стали площадками для реализации пилотного проекта. В этот список вошли общеобразовательные организации, учреждения дополнительного образования, а также профессиональные образовательные учреждения. Стоит отметить, что большинство образовательных учреждений, которые были пилотными площадками по внедрению целевой модели наставничества, остаются локомотивами развития наставничества в системе образования Санкт-Петербурга. На следующий 2021/2022 учебный год реализация целевой модели наставничества началась во всех государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга за исключением учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования различной направленности. В 2022/2023 учебном году целевой моделью наставничества оказались охвачены все 100% государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (в том числе дошкольные образовательные учреждения).

Мониторинг внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях, который проводил ЦНППМ СПб АППО в июне 2023 года, показал, что в Санкт-Петербурге во всех государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга:

- разработаны и утверждены Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- сформированы Дорожные карты по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- ведется база наставников;
- ведется база наставляемых;
- утверждены приказы «О закреплении наставнических пар (групп).

Правовое обеспечение целевой модели наставничества на уровне образовательных организаций подтверждает закрепление практики сопровождения молодых специалистов, вновь пришедших в организацию сотрудников, а также педагогических кадров при вхождении в новую должность как институциональной нормы.

Данные мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Санкт-Петербурга указывают на то, что практики наставничества реализуются преимущественно в адрес молодых специалистов. На рисунке 1 представлены данные, полученные в июне 2023 года. Всего целевой моделью наставничества охвачены 26% педагогических работников, работающих в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга. При этом доля педагогических работников в возрасте до 35 лет и стажем работы до 3 лет, охваченных целевой моделью наставничества, составляет 74% от общего числа молодых педагогов государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Наряду с общим количеством образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, за последние 3 года выросло количество методических и научных мероприятий по вопросам наставничества для педагогических и управленческих работников системы образования.

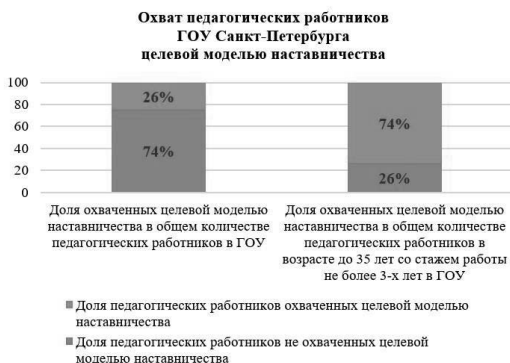


Рисунок 1

Во многом катализатором повышения активности в проведении тематических мероприятий стал тот факт, что 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника<sup>1</sup>. Вместе с тем ожидается, что готовность проводить мероприятия по совершенствованию практик наставничества в образовательных учреждениях и диссеминации имеющегося опыта сохранится на высоком уровне. Это обусловлено пониманием представителей педагогического сообщества Санкт-Петербурга необходимости сохранения единого понимания сути наставничества внутри профессионального сообщества и поиска эффективных форм организации работы в паре «наставник – наставляемый».

Если на старте реализации целевой модели наставничества все внимание было приковано к наставникам, их психологической готовности и профессиональным компетенциям, то в настоящее время стало очевидно, что наставляемый как субъект взаимодействия в наставнической паре/группе также определяет характер и результативность совместной работы. В связи с этим ЦНППМ СПб АППО планирует проводить мероприятия в области наставничества не только для кураторов и наставников, но и для наставляемых.

Как уже было отмечено ранее, 100% государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, реализует целевую модель наставничества. Почти 30% из них в 2023 году стали организаторами районных, региональных и всероссийских мероприятий в области наставничества. В связи с этим актуальной задачей для ЦНППМ СПб АППО становится повышение качества организации мероприятий в области наставничества, которые проходят в Санкт-Петербурге.

В год педагога и наставника педагогические и управленческие работники образовательных учреждений Санкт-Петербурга представляли свой опыт в области наставничества не только на семинарах и конференциях, но и на профессиональных конкурсах. Сотрудники образовательных учреждений Санкт-Петербурга приняли участие в 7 конкурсах по наставничеству, имею-

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

ших статус регионального, межрайонного или районного мероприятия. В городском конкурсе педагогических достижений Санкт-Петербурга была введена новая номинация – «Наставник» (с двумя подноминациями: «Наставник молодых педагогов» и «Наставник будущих педагогов»). В список конкурсов, которые вызвали интерес у педагогических работников Санкт-Петербурга вошли два конкурса федерального уровня: Всероссийский конкурс «Лучшие практики наставничества» (организатор – ГБОУ ВО «Государственный университет просвещения») и Всероссийский заочный конкурс лучших практик реализации программ наставничества «Вперед и вместе» (организатор – СПб АППО). Конкурсы отличаются не только по статусу, но и по содержанию конкурсных испытаний. Ряд конкурсов предполагает, что участники предоставят описание имеющейся практики наставничества. Эксперты, вошедшие в состав жюри конкурсов, высказали предложение о проведении городских мероприятий, направленных на повышение качества материалов, описывающих практики наставничества.

Деятельность по совершенствованию практик наставничества осуществляется непрерывно в тесном сотрудничестве ЦНППМ СПб АППО с образовательными учреждениями города. В 2023/2024 учебном году определен следующий спектр мероприятий, который позволит выявить, сохранить и распространить эффективные практики, а также создать новые:

- информационная и методическая поддержка мероприятий по наставничеству;
- экспертиза программ наставничества образовательных учреждений;
- мониторинг реализации целевой модели в Санкт-Петербурге;
- консультации по вопросам наставничества, в том числе по вопросам получения квалификационной категории «наставник»;
- популяризация конкурсного движения в области наставничества;
- сопровождение региональных стажировочных площадок, тематика которых связана с наставничеством;

- организация образовательных событий по наставничеству для разных категорий педагогических работников.



### Библиография

1. Ладилова Н.А., Мишина И.А. Наставничество в России: от истоков к современности. – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. – 223 с.

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении 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» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/?ysclid=ls8vazvldo310971803> (дата обращения: 29.10.2023)

3. Распоряжение Комитета по образованию от 27.07.2020 №1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс]. URL: <https://k-obr.spb.ru/media/uploads/userfiles/2020/08/11/1457->

[%D1%80\\_20.PDF?ysclid=ls8va58udm763087697](#) (дата обращения: 29.10.2023)

4. Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 №623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс]. URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2021/03/Rasporyazheniye-nastavnichestvo-1.pdf> (дата обращения: 29.10.2023)



## **Возможности и перспективы андрогогического сопровождения молодых педагогов.**

*Верстукова Е. Н., методист  
ИМЦ Адмиралтейского района*

Год педагога и наставника подходит к концу и стоит отметить, что нашими всеобщими усилиями в Адмиралтейском районе он был довольно насыщенным. На данный момент проведено более 45 мероприятий, где педагоги обсуждали, делились опытом, мотивировали и вдохновляли друг друга, осваивали новые знания и методы работы, заряжали друг друга рвением и энтузиазмом к профессии!

Три учреждения (ГБОУ № 5, Дворец Творчества «У Вознесенского моста», ГБОУ №231) стали лауреатами Всероссийского конкурса лучших практик реализации программ наставничества.

У Адмиралтейского района появились лица, так на баннерах в городе мы видели педагога ГБОУ № 235 Павла Валерьевича Никитина, участника Городского проекта информационной поддержки педагогов-наставников!

Конкурсы, конференции, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые уроки и сыграли и будут играть огромную роль в поддержке престижа профессии, профессиональном и моральном объединении педагогов! Многие коллеги прошли курсы повышения квалификации по направлению наставничество в Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (СПб АППО), обрели новые знания, которые впоследствии применялись и будут применять на практике.

Информационно-методический центр делает большую работу по направлению будущих педагогов, пока еще студентов, в профессию, реализуя программу работодатель-студент.

Конференция посвящена наставничеству, в связи с этим мне видится важным посвятить своё выступление особенностям взаимодействия с молодыми педагогами - серьёзным ресурсом системы образования. Сопровождение молодых специалистов на сегодняшний день – это важная задача, которую осуществляют как наставники в образовательных учреждениях, так и методисты ИМЦ, существует поддержка молодых специалистов, осуществляемая профсоюзной орга-

низацией. В нашем городе реализуются различные модели сопровождения молодых педагогов, которые существуют как в комплексе, так и автономно.

При этом крайне важно учитывать, что наши молодые коллеги – вчерашние выпускники профессиональных училищ и ВУЗов – это уже взрослые люди, которые, несмотря на небольшой практический профессиональный опыт, вправе рассчитывать на учёт их взглядов, позиций, мнений. Таким образом, я говорю о важности андрагогического сопровождения молодых педагогов.

Разрешите предложить вам определение термина «Андрагогика». Семён Григорьевич Вершловский, создавший кафедру педагогики и андрагогики в СПбАППО, в своём учебно-методическом пособии писал, что из 20 определений этого термина, 6 характеризуют андрагогику как науку, 6 – как отрасль либо «научного знания» или «педагогической науки», в трёх она названа направлением либо «сферы образования», либо «педагогической науки». В ряде случаев андрагогика фигурирует как дисциплина. Кларин В.М. определяет андрагогику как «особое направление в педагогике – теорию и практику обучения взрослых». Дресвянников С.В. толкует андрагогику как науку «личностной самореализации человека в течение всей его жизни». Если не фиксировать различия в определениях андрагогики, можно выделить основное: речь идёт об одном и том же объекте – образовании взрослых.

Важно отметить, что экспериментально доказано влияние андрагогических условий на мотивацию взрослых людей для участия в процессе обучения. Позвольте поделиться информацией, полученной мной недавно и проиллюстрировать мои слова.

30 октября 2023 года в СПбАППО состоялась научно-практическая конференция «Постдипломное педагогическое образование: андрагогические вызовы и практики наставничества». На пленарном заседании, автор одного из докладов Смирнова Татьяна Александровна, руководитель онлайн-школы «Хронология», рассказывала про образовательную мотивацию взрослых после того, как в онлайн-школе были созданы андрагогические условия.

К андрагогическим условиям онлайн-обучения, которые были представлены в докладе, она отнесла:

- образовательное самонаправляемое целеполагание и целедостижение;

- структурированное содержание учебных материалов с гибкой структурой, содержащее программу действий обучающегося взрослого в цифровой образовательной среде;
- эффективная организация образовательной коммуникации;
- образовательно-технологическая поддержка;
- доступность 24/7 учебных материалов на различных устройствах.

В докладе была представлена информация:

- о количестве обучающихся, завершивших обучение в онлайн-школе до применения андрагогического подхода и после него: до – 50%, после – 70%;
- об изменении мотивации к обучению: до – 62%, после – 85%;
- показатель удовлетворённости онлайн-обучением: до – 8,5 после – около 10.

Таким образом, организация работы с применением андрагогического подхода повлияла на мотивацию, на количество учащихся, завершивших обучение, на их общее впечатление от процесса обучения. Полученные данные подтверждают целесообразность обращения к андрагогике.

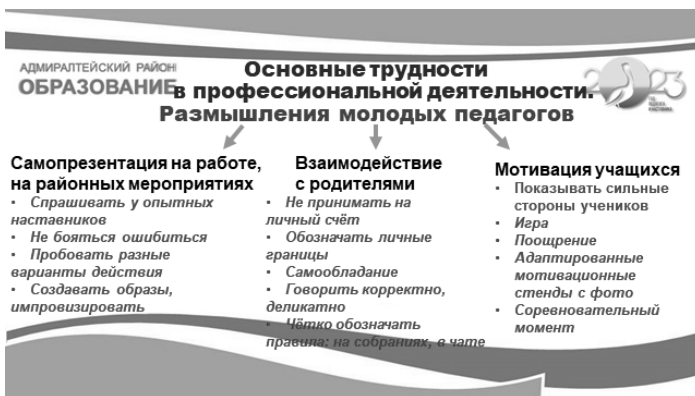
Целесообразность применения андрагогического подхода во взаимодействии с молодыми педагогами подтверждается в течение трёх лет в нашем исследовании, проводимого в разных районах Санкт-Петербурга под руководством профессора кафедры педагогики и андрагогики СПбАППО Марины Григорьевны Ермолаевой. В настоящее время работа реализуется на базе ИМЦ Адмиралтейского района.

В Адмиралтейском районе осуществляется комплексная поддержка молодых педагогов с участием ИМЦ, образовательных учреждений. Проводятся семинары, организуются экскурсии, молодые педагоги приглашаются на различные мероприятия. Андрагогичность сопровождения заключается на данном этапе в том, что молодым предоставляется информационный текст с описанием предстоящего мероприятия и предлагается ВЫБОР. Информирование происходит как с обращением к руководителям образовательных организаций, так и через прямые оповещения коллег с помощью электронной почты с получением обратной связи. Возможность делать выбор – одна из важных составляющих андрагогического взаимодействия, так как минимизируется декларативный подход.

Первый шаг, который всегда существует в организации любого действия – проведение первичной диагностики с целью выявления

проблемных зон и составления дальнейшего маршрута сопровождения. По итогам анкетирования с молодыми педагогами была организована встреча в ИМЦ, которая называлась «От первых проблем - к успешным решениям». В анкетировании приняли участие 71 человек, такая вовлечённость очень порадовала. При всём уважении к женщинам, очень приятно, что среди молодых в нашей профессии 17% мужчин!

На встрече мы говорили о том, что в работе педагога существует огромное количество сложностей, но благодаря ответам молодых на вопросы анкеты удалось конкретно выявить некоторые важные аспекты и проблемы в профессиональной деятельности. Участникам предлагалось поработать в формате проблемно-поискового семинара, при этом оставаясь в комфортном для них состоянии. Встреча выстраивалась по принципу обратной связи, участники имели возможность обращаться к своему опыту и проводить рефлексию. Например: был задан вопрос «на подумать»: в чём именно готовность после ВУЗа или колледжа к практической деятельности по Вашему мнению?... Бывшие выпускники делились своим видением ситуации, говорили про организацию практики на базе ВУЗа, при этом **сами** обозначали и проблемные зоны. Таким образом, реализовывался один из андрагогических принципов, связанный с **САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬЮ** как способностью взрослого человека (С.Г.Вершловский). Далее мы проходили по всем проблемным зонам, но при этом молодым было предложено поразмышлять в перспективе: как сделать проблемные зоны точками роста?



Андрагогичность была представлена тем, что не только поощрялась активность молодых педагогов к разработке самостоятельных ответов, но ответы так же фиксировались, участники фотографировали их и, по их отзывам, уходя с нашей встречи, в уме проектировали способы их применения. В этом и состояли основные смыслы нашего взаимодействия: побудить молодых педагогов к применению в своей практической деятельности полученной и осмысленной информации, способов действия, инновационных решений.

Таким образом, в ходе встречи осуществлялось взаимодействие с молодыми педагогами по всем проблемным зонам, выявленным в ходе анкетирования. На слайде обозначены выявленные проблемы, они же – точки роста.

Ближе к завершению молодым предлагалось проявить творчество и предложить идеи для наших следующих встреч!

Акцент делался на трёх обязательных правилах, которые при этом необходимо соблюдать. И в завершении участникам предлагалось провести рефлексию и ответить на ряд вопросов для подведения итогов нашей встречи:

- Удалось ли нам найти варианты решений для тех проблем, которые мы обсудили?

- Появилось (усилилось) ли чувство уверенности в том, что для возникающих проблем можно ВСЕГДА найти решения?

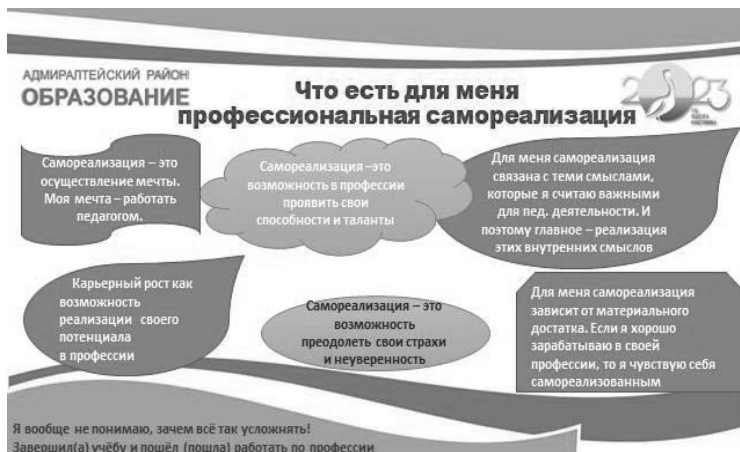
- Появились ли новые мысли в ходе нашей встречи?

- Принесла ли встреча пользу именно мне? В чём эта польза?

Рефлексивность также относится к андрагогическим принципам и подразумевает форму мыслительной деятельности субъекта, включающую в себя анализ его предшествующей деятельности, её критического осмысления и вероятного построения новой тактики или стратегии.

В значительной степени способность к кооперации, диалогу, созданию собственного продукта была реализована на встрече с молодыми педагогами на базе ИМЦ, которая называлась: «Самореализация в профессии: цель-действие-результат».

Встреча с победителями регионального этапа конкурса педагогических достижений». Семинар был выстроен в формате интервью с победителем конкурса в номинации «Педагогические надежды» Пасечниковым Андреем Александровичем, когда между нами происходило обсуждение периода подготовки к конкурсу, «подводных камней без купюр», особенностей выступления и возможностей реализовать свой потенциал.



В процессе рефлексии участники отметили, что у них действительно появилось понимание того, что это за конкурс, какова польза от участия и, соответственно, выросла мотивация.

Но главным событием этой встречи стала готовность молодых проявить себя и поиграть в конкурс по командам! **Андрагогическая**, взрослая позиция всегда включает мотивированность, готовность получить новый опыт и самостоятельность. Именно эти качества проявили молодые педагоги, сразу приняв предложение для участия в интерактиве. Две команды представляли выступление в номинации: «Мы – педагоги Санкт-Петербурга».

В этом действии были решены задачи нашей встречи, о чём после делились молодые педагоги: возникло ощущение самореализации, сопричастности, кооперативность в выполнении задания.

Таким образом, можно говорить о перспективности андрагогического сопровождения молодых педагогов, которое заключается:

- В учёте мнений, интересов, жизненного опыта молодых педагогов и конструировании процесса взаимодействия с ними через диалог;
- В приоритете выбора формата общения молодыми педагогами, исходя из предложений организатора встреч;
- В учёте индивидуализированных запросов молодых педагогов, которые могут совпадать или не совпадать с предложенными темами;
- В рефлексии проведённого действия всеми его участниками.

Перспективность проделанной работы позвольте проиллюстрировать словами одной из участниц семинара: «А ведь можно свободно и комфортно говорить с более старшими коллегами, когда они относятся к нам как равным!»

В завершение выступления я бы хотела поблагодарить организаторов конференции и ИМЦ Адмиралтейского района за предоставленную возможность для транслирования опыта андрагогического сопровождения молодых педагогов.



## Новые подходы и инструментарии в организации наставничества в ДД(Ю)Т Выборгского района.

*Кузина Т. М., методист,  
куратор программы наставничества*

Сегодня я хочу представить опыт участия педагогов дополнительного образования Дворца Выборгского района в реализации программы наставничества.

Наш опыт показал, что наставничество нужно рассматривать как технологию, которая должна объединить все 3 направления: и образовательную деятельность, и воспитательный процесс, и профессиональное совершенствование самих педагогов. Мы не можем рассматривать этот процесс в отрыве от основной функции учреждения, поскольку целевые показатели ее заложены в паспорте национального проекта Образование, в проекте «Успех каждого ребенка», и соответственно в Программе развития, и в Программе воспитания.



### Реализация программы



Поскольку организация любого процесса требует разработки определенных локальных документов, что систематизирует и активизирует участников процесса, поэтому для реализации модели были разработаны Программа наставничества, Положение о наставничестве и Приказ директора о назначении куратора, которым может быть любой педагогический работник в любой

должности, ответственный за реализацию направления. Поскольку ключевая роль, безусловно принадлежит управленцам, а именно – куратору, я подробнее остановлюсь на его роли. Я как куратор программы наставничества активно взаимодействует со всеми участниками на каждом ее этапе. Управленцам помогаю организовать участие педагогов в Программе через организационные сборы, встречи, совещания заведующих отделами, индивидуальные собеседования, на которых мы согласовываем планы, определяем критерии и инструменты анализа, разрабатываем систему поощрения. Педагогам – помогаю сформировать маршруты, обобщить и презентовать свой опыт, методистам – организовать качественное сопровождение всех процессов. Таким образом, процесс наставничества в нашем учреждении мы рассматриваем как систему работы всего учреждения, а не отдельного локального процесса.

Для реализации Программы наставничества, была создана «Дорожная карта наставничества во Дворце». На слайде кратко представлены ключевые дела на каждом из пяти этапов этой карты. Обращаю Ваше внимание, что в карте отражены мероприятия 2 форм наставничества «педагог-педагог» и «учащийся - учащийся».

### «Дорожная карта наставничества во Дворце»



По формам, представленным на «Дорожной карте» есть все организационно-методические материалы: разработаны варианты портфолио, маршрутов, формы планов и отчетов, рабочие тетради для всех участников и детей, и педагогов.

В нашем коллективе были активно апробированы следующие формы методического сопровождения такие, как: мастерские, педагогические игры, практикумы, а также методики погружения учащихся в практику наставничества в формате игр и творческих презентаций – такая колоссальная работа способствовала существенному обновлению форматов методического сопровождения, активизации детского сообщества и сообщества педагогов.



## Ключевые инструменты



Самый важный результат, который нам удалось получить – это прирост методической компетентности у всех участников наставничества – об этом можно судить по качеству и количеству участников, а также материалов и по самооценке самих педагогов.

Еще одной особенностью программы стало включение цифровых инструментов на каждом этапе – мы большую часть работы перенесли в онлайн, активно внедряли Гугл-инструменты: формы для опросов, электронные календари и органайзеры, социальные сети, и т.д. – 80 % этих решений мы оставляем в этом году как эффективных подход в организации работы.

Чуть подробнее остановлюсь, на мой взгляд, на одном из ярких событий в нашем учреждении – это ежегодная районная конференции «Наставничество в дополнительном образовании», которая стала презентацией итогов работы пар и групп участников Программы не только педагогов Дворца, но и педагогов учреждений Выборгского района: «Олимп», «Современник», «Союз» и «Юность», а также города. Традиционно конференция проходит в апреле месяце. На конференции педагоги смогли представить свой опыт на 3-х секциях:

- Секция для наставников
- Секция молодых специалистов
- Секции тьюторов

Отмечу, что нам удалось удачно выстроить содержание итогового мероприятия, учитывая разные форматы работы.

На методической выставке были представлены материалы по сопровождению наставничества – от федеральной нормативно-правовой документации и локальных актов Дворца до форм маршрутов, портфолио, отчетов, карт, рабочих тетрадей, аналитических справок и т.д. Всем участникам было предложено выслушать мнения экспертов по ключевым вопросам и задать вопросы на панельной дискуссии и поработать на секциях.



Хочу отметить, что результаты работы целой команды нашли отражение во всех сферах жизни учреждения, я считаю,

что наставничество стоит рассматривать как инструмент внедрения современных образовательных технологий, формирования метапредметных компетенций через мероприятия программы воспитания и модуля «Наставничество», развития детских коллективов, профессионального развития педагогов, выявления, презентации и сохранения самых эффективных практик.

В 2021 году во Дворце был создан сайт по наставничеству, который отражал организационную, информационную и методическую работу. На сайте были созданы разделы в помощь куратору, педагогам дополнительного образования тандема «педагог-педагог» и педагогам-тьюторам детского наставничества. В разделы данного сайта вошли информационно-методические материалы для всех участников наставничества. Если Вы откроете по ссылке алгоритм, то увидите все его последовательные шаги. Это является методическим сопровождением каждого участника Программы по наставничеству. На сайте также представлены видео и фотоматериалы различных мероприятий.

Весь опыт собран и обобщён в сборник, который создан в форме навигатора, такая форма упрощает поиск материала. На слайде Вы видите одну из страниц этого сборника и его содержание. Материал в сборнике сформирован по этапам реализации программы «Наставничество». Каждый раздел содержит методический инструментарий для разных форматов участия «педагог-наставник», «педагог-тьютор», «педагог-наставляемый».

#### Результаты и эффекты Программы:



Здесь даны ссылки, а также чек-лист, по которому куратор может оценить свою работу, а также спланировать дальнейшую перспективу.

Хочется отметить, что наставничество для учащихся в ДД(Ю)Т выступает как технология воспитания, профориентации, психологического сопровождения, помогает решать вопросы адаптации в коллективе, совместной творческой деятельности, индивидуализации образования - поддержки одаренных и талантливых детей, сопровождения учащихся попавших в трудную жизненную ситуацию. В наставничестве в ДД(Ю)Т могут принять участие все дети любого возраста, говоря об особенностях нашего детского наставничества не могу не отметить, что нам идея работы куратора НЕПОСРЕДСТВЕННО с учащимися кажется утопичной и нереальной при нашем количестве учащихся и особенностях учреждения дополнительного образования. На наш взгляд, ни один “чужой” человек, будь он куратором, психологом, завучем не сможет заинтересовать ребенка на длительную работу, как это может сделать сам педагог. Только у педагога есть достаточно знаний об интересах и возможностях ребенка для мотивации на роль наставника и уж тем более на роль наставляемого.

Поэтому мы решили ввести дополнительную роль в программу, роль тьютора. Это педагог, активно внедряющий в образовательный процесс технологию наставничества. Под его руководством дети пробуют себя в роли наставника и наставляемого в тандемах или группах. Тьюторское сопровождение один из самых сложных процессов и требует большого профессионализма, педагогической чуткости и хороших организаторских способностей.

В прошлом году методической службой был организован смотр тьюторов. На подготовительном этапе тьюторам было предложено выбрать и заполнить одну из карт. Процесс заполнения карт помог педагогам определить проблемные зоны и систематизировать работу.

С весны 2022 года создан единственный в городе ДКС (детский координационный совет), который помогает всем детям найти себя в программе детского наставничества, помогает мотивировать детей к участию в наставничестве через различные акции во Дворце.



В этом году на базе Дворца в рамках Программы наставничества планируется провести два масштабных мероприятия – городскую конкурс «Новые горизонты» и районную конференцию. Эти мероприятия открытые, поэтому всех желающих приглашаем к сотрудничеству, присоединяйтесь, будем рады.



## **Становление системы наставничества в ДДТ Петроградского района**

*Михайленко О.В., методист  
ДДТ Петроградского района*

Феномен наставничества всегда привлекал умы мыслителей, философов и ученых, педагогов; и только из названий научных трудов, диссертаций, лекций конференций и семинаров можно было бы составить целый доклад...

Наставничество, пройдя путь эволюции, сегодня призвано ответить на вызовы времени. Путь этот проходит через всю историю.

От первобытного общества, принятия христианства, Высокого Возрождения, рождения научной российской педагогики до сегодняшнего дня наставничество было средством воспитания молодежи и профессионального становления.

И, наконец, в XXI веке, подчиняясь законам диалектики, наставничество пришло к новому витку развития... Наставничество переживает новый подъём, становится частью государственной политики.

Тема наставничества в образовании становится одной из центральных в федеральных проектах, Министерством просвещения издаются Распоряжения и Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества, Президент объявляет 2023 год Годом Педагога и Наставника.

Государством наставничество рассматривается как один из ключевых способов развития человеческого потенциала страны, как основа ее социально-экономического развития, является «интегратором» социальных и личностных ресурсов.

В сфере образования наставничество – социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников.

Дополнительное образование как неформальное образование (наименее регламентированное, не предполагающее сертификации, являющееся информальным) – это благотворная почва для развития наставничества.

Педагогическое наставничество – не воздействие(!), а, скорее, взаимодействие равных по заинтересованности, но разных по объёму опыта педагогов.

Особенностью дополнительного образования является то, что в нашу систему на работу часто приходят люди с высоким уровнем профильного (театрального, художественного, музыкального и технического) образования, которые ощущают потребность в углублении методических знаний и педагогических навыков, а также большего понимания специфики работы в дополнительном образовании. И вот тогда на помощь приходит корпоративное обучение, курсы повышения квалификации и наставничество.

Каждое учреждение дополнительного образования при внедрении ЦМН решает свои задачи, учитывая свои ресурсы и социальные запросы. Это зависит от Миссии учреждения. Миссия нашего ДДТ, которая прописана в Программе развития Дворца, – формирование и развитие базовых компетенций всех участников образовательного процесса, повышение качества воспитания и образования. Не случайно наша Программа развития называется «Движение вверх».

Дворец детского творчества Петроградского района - это учреждение с богатой историей, бережно сохраняемыми традициями и удивительно тёплым психологическим климатом. Педагогический коллектив (115 педагогических сотрудников) стабильный, состоящий в основном из опытных педагогов, обладающих экспертными знаниями и высокой коммуникативной культурой; настоящих профессионалов своего дела. За последние 2 года наш коллектив пополнили молодые педагоги, начинающие свою педагогическую деятельность в системе дополнительного образования.

Наставничество в коллективе – дело не новое. В разных видах оно существовало всегда. Взаимопонимание, взаимопомощь, обмен опытом, корпоративное обучение, командная работа при подготовке к мероприятиям и конкурсам, преемственность – естественное явление для нас.

В больших и дружных детских коллективах со сформированной образовательно-воспитательной средой, таких, как «Духовой оркестр», хореографический коллектив «Ровесники», хор «Весна», театральная студия «Фантазматика», коллектив академического вокала «Вдохновение», ансамбль «Журавушка» наставничество существовало «а priori» и теперь только структурируется.

Дворец активно включился во внедрение ЦМН в сентябре 2021 года. Мы опирались на опыт «флагманов наставничества» в дополнительном образовании – Центра наставничества АППО и коллег из «пилотных» УДО.

В ходе работы были проанализированы сильные и слабые стороны образовательного процесса ДДТ, разработана Программа наставничества определены формы наставничества, сформированы тандемы, созданы базы наставников и наставляемых, прошло обучение наставников и тьюторов, организована работа наставнических пар, проведено анкетирование участников проекта. Для облегчения фиксации взаимодействия тандемов были разработаны дневники наставников и тьюторов.

В 2022-2023 уч.году мы продолжили работу по реализации ЦМН с учетом новых тенденций. В настоящее время наша мо-



дель наставничества находится в стадии становления. Наша задача состоит в том, чтобы разумно сбалансировать «детское» и «взрослое» наставничество.

Несмотря на то, что на сегодняшний день в кадровой политике государства явно наметилась линия развития «взрослого» наставничества, мы не оставляем без внимания наставничество учащихся, которое играет свою важную роль в воспитании и социализации в детской среде (20 тандемов в форме «ученик-ученик», с которыми работают 14 педагогов-тьюторов).

Пристальное внимание в реализации Программы наставничества ДДТ в этом году уделено форме «педагог-педагог», в которой наставники и наставляемые взаимодействуют по ролевым моделям «опытный – молодому/начинающему» и «равный – равному». Это и сопровождение профессиональной деятельности молодых и начинающих работу педагогов, и адаптация в новом педагогическом коллективе, и расширение профессионального опыта в области ИКТ, и реализация совместных творческих проектов, где происходит активный обмен опытом между наставником и наставляемым. 13 педагогических тандемов успешно реализуют персонализированные программы.

В каждой из форм наставничества используются большинство видов наставничества, что говорит о многообразии форматов взаимодействия в тандамах. В группу наставников попадают: педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, педагоги-тьюторы, выпускники и учащиеся. В группу наставляемых – педагоги, концертмейстеры и учащиеся.

Наиболее эффективным, интересным и оригинальным практикам этого 3-х летнего периода присущ культурологический подход. Можно отметить вариативность форм, видов и форматов взаимодействия и диссеминацию опыта. Ярko прослеживается преемственность в наставничестве и даже преемственность наставничества.

Обращает на себя внимание разнообразный спектр практик наставничества. Это - «Профориентация», «Подготовка к соревнованиям», «Проектная деятельность», «Сопровождение детей с ОВЗ», «Повышение качества освоения дополнительных общеобразовательных программ», «Подготовка к выездным туристским мероприятиям» в форме наставничества «обучающийся-обучаю-

щийся»; «Введение в профессию», «Адаптация в новом педагогическом коллективе», «Интеграция творческого опыта», «Организация крупных мероприятий и торжественных церемоний» в форме «педагог-педагог».

Ярко представлен обширный спектр результатов наставничества от «положительной динамики освоения дополнительных общеразвивающих программ» до «самоопределения и поступления в ВУЗ» у детей и от «формирования практических навыков в работе» до «закрепления в профессии и побед в конкурсах педагогического мастерства» у взрослых.

Вот примеры наиболее интересных и результативных практик:

1. Форма наставничества «обучающийся-обучающийся» и «выпускник-обучающийся»

- «Сопровождение детей с ОВЗ», (тьютор Картинцева А.А.),

Программа по этой практике реализуется в хоровом коллективе «Весна». Юные наставники помогают своим подопечным адаптироваться в коллективе, разучивать сложные хоровые партии, готовиться к выездным концертам, (так, результатом взаимодействия в прошлом году стал большой выездной концерт хора «Весна»). Юные наставники всячески поддерживают своих подопечных в затруднительных ситуациях.

- «Выездная работа в туристских объединениях» (тьютор Ершов С.А.), Старшие ребята-наставники оказывают помощь своим подопечным во время туристских выездов и соревнований, на дистанции, помогают в постановке лагеря. В туристских походах у ребят есть определённые «должности» («завхоз», «нач.прод», «штурман», «нач.мед» и «краевед»). 5 тандемов, где старший и опытный учащийся обучал младшего работают в течение учебного года, готовясь к выезду. Во время итоговых походов они работают в парах как наставник и наставляемый. Далее наставляемые, получив свой опыт становятся наставниками в новых тандемах.

- «Профориентация», (тьютор Дарьянова АА.), коллектив академического вокала «Вдохновение». В ходе этой практики выпускница коллектива «Вдохновение» Райкина Таисия будучи студенткой музыкального училища им. Н.А.Римского-Корсакова оказывала помощь в профессиональном определении своей подопечной Шех Софии, которая в результате работы в тандеме

поступила в Театральную Академию и сейчас является студенткой 1 курса Кафедры музыкального театра.

- «Творческий музыкальный проект» (тьютор Дарьянова А.А.). Во время постановки в коллективе «Вдохновение» оперы Моцарта «Волшебная флейта» ребята, углубленно изучающие немецкий язык стали инициаторами исполнения оперы на языке оригинала, (как это делается в профессиональных музыкальных театрах). Наставники взяли на себя функцию «вокальных коучей», (в мире музыки есть такая профессия!). «Коучи» из «Вдохновения» помогали всем исполнителям справиться с фразировкой, с характерными для данного стиля вокальными украшениями и правильным дыханием в музыкальной фразе, что очень важно в музыкальном тексте первоисточника.



2. Форма «Педагог-педагог», ролевая модель «опытный – молодому»

- «Преемственность и наставничество» (Кузьмин А.Н.-Смирнова А.А.). Эту практику можно представить, как «гениалогическое дерево» студии художников. В далёкие 60-е тогда ещё в ДПШ Петроградского района работал прекрасный педагог и художник Г.Д. Шишмаков. В своём кружке по ИЗО он вырастил двух

наших педагогов – А.Н. Кузьмина и В.П. Есаулову-Иванову. Георгия Дмитриевича сменил замечательный педагог, член Союза художников, И.С. Чурилов, ученицей которого была в те времена Елена Куценко (тоже теперь уже педагог нашего ДДТ). Одновременно с Игорем Чуриловым работал молодой Андрей Кузьмин. Этих художников связывала большая творческая дружба и педагогическое взаимодействие (они вместе готовили своих учащихся к городским выставкам, которые организовывал Русский музей.



Это был «партнёрский тандем». На место Игоря Чурилова в наш Дворец пришла юная Анастасия Смирнова, которая приняла под своё «педагогическое крыло» старшую группу Игоря Станиславовича. А наставником Анастасии стал А.Н.Кузьмин, который делился с ней своим опытом по организации и кураторству художественных выставок. ... И Анастасия, набираясь сил и опыта как педагог (кстати, в 2022 году Анастасия вышла в финал конкурса «Сердце отдаю детям»), она организовала выставку художественных работ своего деда, где выступила в роли куратора. Сейчас Анастасия Андреевна сама стала наставником нашего

молодого педагога, пришедшего на работу во Дворец в сентябре 2022 года. А Андрей Николаевич Кузьмин в этом году «вводит в педагогику» Анну Белову, которая делает первые шаги в своей педагогической карьере: организовала мастер-класс в районной библиотеке, провела отличное открытое занятие...). В.П. Есаулова-Иванова (та, что была ученицей Г.Д. Шишмакова) в этом году работает в тандеме с Е.В. Куценко, помогая создавать Елене Владимировне новую образовательную программу. Так и работает у нас преемственность в наставничестве и преемственность наставничества.

Подводя итог, хочется отметить, что положительные результаты практик наставничества, безусловно, дают педагогические эффекты, поднимают уровень достижений учащихся, влияют на психологический климат детского и педагогического коллектива, дают толчок к саморазвитию.

Всё это позволяет нам повысить качество образовательного процесса в ДДТ, раскрыть личностный, профессиональный потенциал участников Программы, а творческий подход и компетентность - позволяет уберечь от формализма.

Для себя мы определили, что Наставничество – это прекрасный инструмент для дальнейшего развития, что зоны роста профессионального совершенствования открыты.



**Стендовый доклад**  
**«Традиционные формы наставничества внутри**  
**образовательной организации по форме**  
**«педагог–педагог». Путь к успеху»**

*Шаршакова Л.Б., методист,  
куратор программы наставничества,  
Дорожкина В.Е., методист  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

В январе 2021 года ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» включился в пилотный проект по внедрению Целевой программы наставничества в учреждении дополнительного образования, в создание условий для её успешного внедрения. 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 и городского 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 во второй половине мая мы провели 2-й детский фестиваль наставничества «Мы вместе» и в начале июня на круглом столе «Наставничество: опыт, молодость, творчество» подведем итоги работы в программе по форме «педагог-педагог».

В соответствии с «Методологией (целевая модель) 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» была разработана локальная документация учреждения (приказы, положения и т.д.), написана Программа наставничества, определены формы наставничества, сформированы пары (группы), заключены соглашения с наставниками, 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.

Стендовый доклад «Традиционные формы наставничества внутри образовательной организации по форме «педагог–педагог». Путь к успеху» включает материалы по итогам реализации Программы наставничества в 2021 и 2022 годах. Это комплекс взаимосвязанных методических материалов, позволяющих реализовать Целевую модель наставничества в учреждении дополнительного образования по форме «педагог-педагог». Его цель – оказать методическую помощь и поддержку участникам программы, показать алгоритм работы и взаимодействия участников образовательного процесса. Таким образом решить проблему включения педагогических работников (педагогов дополнительного образования, методистов, концертмейстеров, педагогов-организаторов) в реализацию Программы наставничества.

Стендовый доклад включает в себя постановку проблем, которые решаются педагогами-наставниками в ходе участия в программе наставничества, формы взаимодействия участников программы (наставников и наставляемых), которые происходят

в ходе встреч наставников и наставляемых, перечень тем неформального обучения наставников, которые проходят как очно, так и дистанционно через группу «Наставничество в ДТ «У Вознесенского моста» в социальной сети ВКонтакте.

К проблемам или профессиональным дефицитам у нас относятся: введение в профессию молодых специалистов, овладение новыми компетенциями более опытных сотрудников, подготовка к профессиональным конкурсам и аттестации, организация работы с детским коллективом, с родителями, оформление документации и другие.

Формы взаимодействия участников Программы наставничества по форме «педагог - педагог» включают в себя: посещение занятий, мастер – классы, тестирование, дополнительные занятия, индивидуальные встречи, методическую поддержку, дистанционные встречи, совместные проекты, вечер вопросов и ответов, оформление документации, подготовку к профессиональным конкурсам и аттестации.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с наставляемыми 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 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.

Информационное обеспечение процесса осуществляется через группу «Наставничество в ДТ «У Вознесенского моста» ВКонтакте [https://vk.com/nastavnik\\_dt](https://vk.com/nastavnik_dt), обучение наставников, мессенджер WhatsApp, индивидуальные встречи с куратором

Программы наставничества и тьюторами в отделах и коллективах. Ежемесячное общение наставников обеспечивает высокую степень их подготовленности к работе с наставляемыми.

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 следуя этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

В программу Неформального обучения наставников включены следующие темы:

- "В чем различие самоанализа от рефлексии?"
- "Техника личной презентации"
- " Навыки эффективной коммуникации в работе педагога"
- "Рефлексия - инструмент наставника"
- «Организация рефлексии, формирование целей и повышение уровня осознанности в ситуации
- профессионального выбора подростка»
- «Развитие педагогической рефлексии"
- Участие в городских семинарах и конференциях

Кодекс наставника, который определяет правила, которым должен следовать последний в отношениях со своим подопеч-

ным, представлен на стенде. А также на стенде представлен алгоритм работы наставника, который состоит из 11 шагов на пути к успешному наставничеству:

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 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

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым. 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!

Педагоги-наставники на итоговой встрече-подведении итогов получают благодарность директора ДТ, фирменный значок, лучшие наставники награждаются Почетным знаком «Лучший наставник», изображения которых представлены на стенде.

В помощь педагогам-наставникам был разработан Дневник педагога-наставника, а наставляемым педагогам – Дневник наставляемого, в которых размещены методические подсказки участникам программы, планы встреч и их реализация, анализ посещения занятий, документы наставника и качества успешных наставников, выводы по участию в программе.

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 стендовом докладе также представлены диаграмма 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.

В 2021-2022 учебном году 11 педагогов Дворца творчества представили опыт наставнической работы на 7 городских конференциях, включая ПМОФ-2022 и получили благодарности сертификаты от организаторов этих мероприятий. Наш семинар на

ПМОФ-2022 посмотрели в онлайн режиме 96 человек из СПб, Москвы и Каргополя. А по итогам участия в городском конкурсе наставничества «Вперед и вместе» Дворец творчества «У Вознесенского моста» занял 2 место.

Ниже приведены некоторые темы выступлений педагогов Дворца творчества на различных городских площадках: СПб АППО, СПбГДТЮ, Дворец учащейся молодежи, ГУМО руководителей ОДОД Санкт-Петербурга:

- Наставничество: традиция или инновация...
- Программа наставничества. Особенности реализации в УДО

- Практика реализации наставничества в дополнительном образовании (реализация целевой модели наставничества)

- Модель методического сопровождения участников Целевой программы наставничества

- Наставничество в воспитательном процессе.

Также материалы по реализации Программы опубликованы в 2021 году в методическом сборнике Дворца творчества «Наставничество в дополнительном образовании» (этот сборник и конкурсные материалы были представлены на городской методической выставке в СПбГДТЮ) и 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).

При планировании деятельности Дворца творчества и выстраивании его системы организации жизнедеятельности программа наставничества находится в согласовании с программой развития. Поэтому можно смело говорить о корреляции и интеграции этих программ. И выстраивание системы работы всего учреждения по реализации программы развития неизменно приведет к успеху в реализации программы наставничества. И помощь в этом процессе сегодня педагогам могут оказать заведующие, и методисты отделов, и куратор программы наставничества, и педагоги-наставники, и педагог-организатор детского наставничества. Мы вместе, а значит, нам любое дело по плечу.

Если говорить о дополнительном образовании, то следует отметить отличия в реализации программы наставничества от

общеобразовательных учреждений. И главное из них состоит в том, что ни один ВУЗ страны не готовит кадры для учреждений дополнительного образования, к нам приходят работать специалисты по направлениям деятельности (актеры, биологи, инженеры и т.д.). Поэтому наставничество с незапамятных времен было неотъемлемой частью работы в дополнительном образовании. Всегда более опытные педагоги были наставниками у молодых, и наши учреждения готовили себе кадры сами. Свидетельством этому может служить то факт, что в нашем Дворце творчества 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. Это наш путь к успеху!



**Стендовый доклад**  
**«Развитие программы наставничества и ее видов**  
**в эколого-биологическом отделе**  
**ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»**

*Малышева З.В., зав. отделом,  
Серова Л.И., методист  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

Реализация Целевой программы наставничества, осуществляется во Дворце творчества «У Вознесенского моста» с января 2020 года в соответствии с «Методологией (целевой моделью) 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» и распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

На основе разработанных в ДТ «У Вознесенского моста» локальных документов, определенных нормативными документами, сложилась определенная система реализации ЦМН, определены её виды и форма работы. Учитывая многопрофильность и масштабность учреждения, в каждом отделе развитие программы наставничества проходит в своем формате.

Стендовый доклад показывает развитие программы наставничества и ее видов в эколого-биологическом отделе ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста», включает материалы по реализации Программы наставничества в 2021, 2022 и 2023 годах, разработанные педагогами дополнительного образования эколого-биологического отдела Малышевой З.В. и Николаевой С.С. под руководством куратора Программы наставничества Шаршаковой Л. Б.

Это - эффективная практика, отражающая традиционную, реверсивную и другие модели наставничества в разных формах

[illegible]

наставничества: педагог-педагог, педагог-ученик, ученик-ученик, выпускник-ученик, когда один и тот же педагог или ученик выполняет разные роли в программе. На взгляд авторов она носит инновационный характер, т.к. впервые используется в таком формате и может быть интересна для системы дополнительного образования. Её цель – оказать методическую помощь и поддержку участникам программы, показать алгоритм работы и взаимодействия участников образовательного процесса. Данная практика, представленная в стендовом докладе, направлена на решение следующих проблем:

- активное включение педагогических работников в реализацию Программы наставничества и пропаганда и популяризация наставнического движения;
- активизация развития различных форм наставничества путем выявления эффективных решений задач реализации наставничества;

- повышение социального статуса наставника.

Среди личностных проблем и запросов, наставляемых можно выделить следующие:

- введение в профессию
- возобновление работы после продолжительного перерыва
- профессиональное выгорание
- овладение новыми компетенциями
- подготовка к профессиональным конкурсам
- работа с детским коллективом
- работа с родителями

Работа по реализации программы наставничества в эколого-биологическом отделе началась в 2020 году после внедрения пилотного проекта в программу деятельности Дворца творчества. Но, несмотря на то что идея и смысл наставничества были знакомы каждому, возникало множество вопросов о том, как безболезненно внедрить данный вид деятельности в образовательный процесс документально и как объяснить необходимость участия в этом детям и педагогам, как расширять образовательное пространство с учетом новых поставленных задач и, конечно, как правильно оформлять сопроводительные документы.

При погружении в программу наставничества, его участники начинают по-новому смотреть на свою профессиональную

деятельность, начиная анализировать ее под другими ракурсами. Это позволяет выявить сильные и слабые стороны в своей работе и с помощью опытного наставника составить тот индивидуальный маршрут развития на ближайший год, который позволит решить поставленные задачи и достигнуть цели. Хочется отметить, что программа наставничества является эффективным инструментом не только при работе с молодыми специалистами, но и с педагогическими кадрами, находящимися в стадии профессионального выгорания. Знакомство с новыми направлениями и инструментами для осуществления профессиональной деятельности, способствуют оптимизации в планировании деятельности и расстановке приоритетов, в соответствии с профессиональным стандартом педагога дополнительного образования. Грамотное и своевременное планирование позволяют педагогам проявить себя в новых направлениях, актуальных и востребованных в социальном плане и в системе образования. Это касается разработки и участия в социально-значимых и общественных инициативах.

Именно эти моменты и выявили необходимость разработки модели внедрения программы наставничества. Ответственность за процесс внедрения программы на уровне структурных подразделений возлагалась на заведующих отделами и предполагала наличие внутреннего аудита процесса, его контроль и отслеживание результатов внедрения.

Эффективная реализация программы наставничества становится возможной благодаря тому, что взаимодействие в наставничестве носит неформальный характер и позволяет выгодно раскрыть потенциал его участников.

В процессе реализации программы с 2020 по 2023 учебный год, в отделе были использованы такие формы как: «педагог-педагог», «ученик-ученик» и «выпускник-ученик», «педагог-ученик». Выбранные формы были обусловлены запросом педагогов и учащихся, путем анкетирования и индивидуальных запросов. Особое внимание в программе наставничества уделяется педагогам только начинающим работать в образовательном учреждении и специалистам, вернувшимся к работе после длительного перерыва (отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет). Хочется отметить, что в наше время, когда события и тенденции в сфере

образования обновляются столь стремительно, становится особенно важно протянуть руку помощи тем, кто в ней нуждается. Ключевыми запросами при включении педагогов в программу наставничества были такие, как: потребность в профессиональном росте, повышение уровня педагогических компетенций, содействие участию в профессиональных конкурсах и подготовке к аттестации на квалификационную категорию. Запросы педагогов могут меняться каждый год, и каждый год можно повышать свою педагогическую компетентность в тандеме с опытным наставником. Что касается учащихся, то они стремились к погружению в профориентационную среду, участию в конкурсах и конференциях различного уровня, развитию личностных качеств, чувству уверенности и умению работать в команде.

В пилотном 2020 году была выбрана форма «выпускник-ученик», в рамках которой выпускница объединения «Наши меньшие друзья» (кинология) помогала получать новые знания, а также расширять уровень социальной и профессиональной коммуникации ученице этого объединения Багрединой Марии. В ходе взаимодействия увеличилось количество конкурсных мероприятий, в которых Маша принимала участие. Итоги деятельности и отношение мамы ученицы к осуществляемой деятельности было опубликовано в сборнике материалов районной конференции «Наставничество в дополнительном образовании».

Систематическое участие в программе наставничества приводит к его развитию и применению новых форм наставничества. Например, реверсивное наставничество. Во Дворце творчества «У Вознесенского моста» реверсивное наставничество используется во многих отделах, так как показало свою высокую эффективность. Работая в связке педагог-педагог-выпускник/ученик-ученик, достигаются высокие результаты, которые отмечают все участники процесса.

В 2021-2022 учебном году, было принято решение гибридного участия в программе наставничества, в котором один человек будет являться и наставляемым, и наставником, и тьютором. Эту роль взяла на себя заведующий отделом, педагог дополнительного образования Малышева З.В. Подобная форма является реверсивным наставничеством.

Столь глубокое погружение позволило всесторонне рассмотреть роль наставника и наставляемого, а также получить хорошие результаты от продуктивного сотрудничества. Вот некоторые из достижений данной связки: Особо эффективной была групповая работа наставников и наставляемых над профессиональной пробой для старшеклассников по медицине, разрабатываемая участниками программы для института им. Алмазова. Это был отличный опыт командной работы, повысивший квалификацию всех его участников. В данной связке был повышен также социальный статус всех его участников. А Малышева З.В. была выдвинута на социальную премию «Город в лицах» в номинации «Лучший эколог» и стала победителем, получив социальное признание на торжественном награждении в Театре Юных Зрителей имени А.А. Брянцева. Михлина Марина - её выпускница и ученица другого педагога Клубова С.М. пришла к нам в отдел с запросом на поступление в профильный ВУЗ и наработки портфолио. И эта задача была выполнена. Марина стала победительницей регионального этапа всероссийской олимпиады для школьников по экологии, победительницей международной «биос-олимпиады» и других городских конкурсов. В начале своего пути Марина была скромной и нерешительной девушкой, но в процессе работы приобрела не только опыт выступления на мероприятиях различного уровня, но и уверенность в себе, а также понимание своего дальнейшего пути. Так, ею была написана заметка в книгу, посвященную истории Дворца творчества, она дважды становилась волонтером на чемпионате мира по футболу, научилась проявлять свою жизненную позицию и в итоге поступила в ветеринарную академию. Марина неоднократно говорила о том, что ее участие в программе наставничества помогло ей по-новому взглянуть на свои лидерские способности и подробнее познакомиться со своими сильными сторонами. Ее наставляемые, ученики младших групп, так же приобрели новый коммуникативный опыт и представляли свои исследовательские работы на конференциях различного уровня. Сам Клубов С.М., как молодой педагог – выпускник ВУЗа, являлся наставляемым у Малышевой З.В. Под её руководством Степан Максимович не только прекрасно адаптировался в новом коллективе и новой профессии, но стал победителем рай-

онного конкурса педагогических достижений в номинации «Дебют» в 2023 году и получил первую квалификационную категорию.

Лучшие практики эколого-биологического отдела были представлены на итоговой конференции по наставничеству в 2022 году, на которой Малышева З.В. была отмечена специальной наградой «Лучшему наставнику». Это был очень продуктивный год как в плане личностных достижений участников программы, так и в сфере развития отдела. Все участники программы наставничества были отмечены благодарностью администрации Дворца творчества. Кроме того, Малышева З.В. и Николаева С.С. стали победителями районного конкурса лучших практик наставничества «Наставничество: территория возможностей». Ежегодно опыт работы Дворца творчества по внедрению и реализации программы наставничества представляется на городских и всероссийских семинарах и конференциях, включая ПМОФ 2020, 2021, 2022 и 2023 годов, в том числе и педагогов эколого-биологического отдела.

В 2022-2023 году, было принято решение частично повторить опыт предыдущего года. В этом учебном году по программе наставничества были реализованы такие формы как «педагог-педагог» и «педагог-ученик», деятельность которых курировали педагог-наставник Николаева С.С. и тьютор детского наставничества - руководитель объединения «В гармонии с природой» Лятисева О.А. Анализируя запрос педагога Лятисевой О.А., приступившей к работе после отпуска по уходу за ребенком, был составлен индивидуальный маршрут её деятельности, в ходе которого педагогу было оказано содействие в участии в профессиональных конкурсах и выборе и разработке исследовательских работ для сопровождения в наставничестве её учеников. Это помогло стать ей хорошим наставником у своих учеников и достойно представить результат работы на итоговом мероприятии ДТ по наставничеству, подготовив видеоролик.

Хочется отметить, что при внедрении программы наставничества в работе эколого-биологического отдела учитываются сильные и слабые качества всех его педагогов, наличие различных профессиональных компетенций и уровень педагогического опыта. Происходит анализ учебной нагрузки на каждый учебный

год и выявляется актуальность участия в различных профессиональных конкурсах. Одним из инструментов, выявляющим необходимость участия в программе наставничества являются таблицы достижений учащихся и личных достижений педагога. Если процент участия педагога и его учащихся в различных конкурсах и мероприятиях снижается, если педагог не анализирует и не принимает во внимание современные тенденции в системе образования, то ему определенно необходимо содействие. Ведь именно в командной работе можно по-новому взглянуть на свою деятельность, получить ценный совет и достичь высоких результатов.

Комплексный анализ работы всех педагогов сдается в конце учебного года, в соответствующем отчете. И с учетом всех данных осуществляется планирование на следующий учебный год, прописанное в программе деятельности отдела. Таким образом, в отделе всегда имеется актуальная база данных, в которой собрана подробная информация о его сотрудниках, способных быть наставниками или нуждающихся в наставлении.

С каждым годом, все больше педагогов присоединяются к программе наставничества, понимая, что это не просто формальное отражение их деятельности, а реальный инструмент профессионального роста и личностного развития. Обобщая имеющийся опыт, можно говорить о том, что с начала реализации программы наставничества были достигнуты положительные эффекты.

#### Личностные:

- получили новый опыт участия в мероприятиях более высокого уровня,
- стали более открыты к участию в новых мероприятиях и созданию своих продуктов,
- повысилась коммуникативная культура среди педагогов (разных возрастов и разного педагогического стажа)

#### Профессиональные:

- стали участвовать в профессиональных конкурсах,
- стали более корректно планировать свою деятельность,
- повысили свою квалификационную категорию

#### Социальные:

- стали более активны в проявлении гражданской инициативы,

- стали чаще участвовать в социально значимых мероприятиях,

- стали организовывать социально значимые мероприятия

Администрация Дворца разработала необходимый пакет документов, на который опираются участники программы наставничества. В него вошли разработанная анкета, дневник наставника и алгоритм планирования совместной деятельности тандемов/групп. Так же в созданной социальной группе «В Контакте» публикуются материалы по обучению наставников и тьюторов. Данные материалы были использованы сотрудниками эколого-биологического отдела для эффективного включения в программу наставничества и её реализации. Также эффективному включению в наставническую деятельность способствовали не только организационно-правовые условия, но психолого-педагогические и кадровые, моральное и материальное стимулирование участников программы наставничества со стороны администрации Дворца творчества.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что стендовый доклад включает в себя:

- постановку проблем, которые решаются педагогами-наставниками в ходе участия в программе наставничества,

- формы взаимодействия участников программы (наставников и наставляемых), которые происходят в ходе встреч наставников и наставляемых.

- описание видов наставничества: традиционное, реверсивное, флеш, ситуационное и др.

- описана идея практики наставничества в эколого-биологическом отделе ДТ «У Вознесенского моста», отличающаяся своей новизной,

- описана результативность участия в программе наставничества, показана его динамика и положительные эффекты.

- указан период времени, в течение которого реализуется данная практика.

- показан инновационный характер практики.

- отражена возможность тиражирования данной практики в учреждении дополнительного образования.

В заключении хочется отметить, что, организуя методическую работу по программе наставничества в эколого-биологичес-

ском отделе, происходит повышение мотивации у всех его сотрудников. Ведь становится понятно, что каждый может добиться большего, если только захочет.



**Стендовый доклад**  
**«Реализация программы наставничества в**  
**Центре эстетического воспитания «В Коломне»**  
**ДТ «У Вознесенского моста»»**

*Алексеева И.В., методист,  
Савельева Л.А., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

В центре эстетического воспитания «В Коломне», филиале Дворца творчества «У Вознесенского моста» программа наставничества реализуется с первого дня появления данной программы во Дворце творчества. Функции куратора выполняет ведущий отделом.

ЦЭВ «В Коломне» является во Дворце лидером по количеству участников в программе. Если посмотреть на динамику, то действительно, количество пар «наставник – наставляемые» увеличивается из года в год и задействованы и педагоги, и учащиеся. Формируются наставнические пары «педагог-педагог», «педагог-ученик» и «педагог-коллектив».

Хочется сказать, что в жизнь отдела программа вписывается очень органично, так как выручка и взаимопомощь – обычное состояние в общении педагогов между с собой и при общении с детьми.

Реализация программы наставничества направлена на решение следующих проблем:

- адаптация в новом коллективе;
- овладение новыми компетенциями;
- мотивирование к аттестации;
- тиражирование опыта наставничества;
- работа с детским коллективом;
- профессиональное выгорание.

На стенде в центральной таблице представлены ключевые шаги участников программы наставничества. Единственное, мне кажется, что начинать следует с последней строчки данной таблицы, а именно с планирования деятельности на следующий год.

[illegible]

Это удобнее, так как в период завершения учебного года, у нас в памяти свежи все проблемы и трудности, с которыми столкнулись педагоги в учебном году, и точно известно, кто из педагогов, с аналогичными проблемами, справился успешно. Именно в это время легче всего создать пары для участия в программе. После отпуска острота проблем стирается – они кажутся уже не столь важными, к тому же хочется думать: «Да может в этом году и вовсе не понадобится».

Необходимо отметить, что этот план не является единым по отделу, а составляется адресно для каждой рабочей пары и корректируется в течение года, для достижения лучших результатов.

В результате использования данного алгоритма, за период реализации программы в отделе были решены следующие задачи:

- содействие адаптации новых членов коллектива отдела в профессиональной среде;
- содействие педагогическим работникам в профессиональном развитии путем приобретения новых компетенций;
- содействие в формировании портфолио и его оформлении для прохождения аттестации на квалификационную категорию;
- содействие развитию преемственности и обмену профессиональным опытом педагогами отдела путем участия в семинарах, конференциях, «круглых столах», мастер-классах и др.;
- содействие развитию преемственности и обмену профессиональным опытом между учащимися объединений;
- оформление сопроводительной документации.

Все педагоги отдела, без исключения – участники программы наставничества. 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.

Для решения поставленных задач используются разнообразные формы работы в парах:

- мастер – класс;
- индивидуальные встречи;

- методическая поддержка;
- дистанционные встречи;
- совместные проекты;
- подготовка к выступлениям на публичных мероприятиях.

Но не надо думать, что у нас не возникают сложности: в некоторых парах по разным причинам не были решены поставленные задачи, но это не значит, что мы «опускаем руки» - мы продлеваем работу этих пар еще на год, и стараемся с этими проблемами разобраться.

Результаты нашей работы были представлены на круглом столе «Актуальные практики наставничества», на ежегодной районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт, находки, перспективы», на многочисленных городских семинарах и конференциях в АППО, РГПУ им. Герцена, МВЦ "Исторический парк «Россия – Моя история», в Музее маячной службы в форте Константин и др. Итоги работы в рамках программы наставничества представлялись на городском учебно-методическом объединении Санкт-Петербурга, на Петербургском международном образовательном форуме. Также педагоги ЦЭВ «В Коломне» участвуют в профессиональных конкурсах и выставках.

Таким образом, участие в программе наставничества, позволяет участникам получить профессиональную помощь и поддержку, способствует достижению высоких результатов при реализации образовательного процесса, мотивирует преодолевать, возникающие сложности, повышая собственный профессиональный уровень. Учащиеся - участники программы наставничества, представили результаты своей работы на районных и городских семинарах, на фестивале детского наставничества «Мы вместе!», а также развили коммуникативные навыки: нашли новых друзей, стали свободнее в общении с учащимися других коллективов. Увеличилось количество участников в социально значимой деятельности и общественных мероприятиях. Получены положительные отзывы о проделанной работе от родителей.

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.



## II. Лучшие практики детского наставничества

### Опыт применения игровой формы обучения на музыкальных занятиях в системе наставничества

*Сташина Т.А., Коченова И.Н., Никитина Н.А.,  
педагоги дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

"Музыкальное воспитание — это не воспитание музыканта, а, прежде всего, воспитание человека."  
Сухомлинский В. А.\*

Начиная с 1950-х годов и до распада СССР наставничество в стране было очень хорошо развито. Данную задачу решало шефство, которое по сути своей являлось формой наставничества.

В то время в основном это касалось системы производственного и профессионально-технического образования. Тогда звание наставника было почётным (в 1975 году ВЛКСМ учреждает знак «Наставник молодежи» \*\*, этим званием гордились независимо от материальных «бонусов», которые, конечно, тоже присутствовали. (льготные путевки в оздоровительные заведения, премии и прочее).

Особенно активно наставничество развивалось в СССР в 60-е - начале 80-х годов, что нашло свое отражение в кинематографе, фильм «Большая перемена», \*\*\*

Но с момента перестройки в СССР и до недавнего времени, к сожалению, эта форма отношений была в забвении или же использовалась не в должном объёме.

Сегодня, анализируя систему шефства в СССР, начинаешь понимать, что многого мы не замечали, поскольку это считалось само собой разумеющимся. Но рыночные отношения и конкуренция ещё не истребили простое человеческое желание поделиться опытом и знаниями.

В связи с многочисленными изменениями в современной системе образования шефская помощь "ученик-ученик" в какой-то момент отошла на второй план и только с недавнего времени

началось ее осознанное восстановление. Также в последние годы в России очень активно начало развиваться и детское наставничество.

Сегодня, когда на нас и наших детей с экранов телевизоров, гаджетов и других средств массовой информации выплескивается большое количество негатива, жестокости, грубости, пошлости, слушания низкопробной музыки, значение музыкального образования детей возрастает многократно.

«Музыка - могучий источник мысли. Без музыкального воспитания невозможно полноценное умственное развитие ребёнка» (Сухомлинский В. А.). Благодаря музыке ребенок способен увидеть прекрасное не только в окружающем мире, но, что немало важно, и в самом себе.

Сегодня мы хотим поделиться с вами опытом применения игровой формы обучения на музыкальных занятиях в системе наставничества.

С 2020 года мы ежегодно принимаем участие в программе наставничества в роли тьюторов - педагогов, сопровождающих детское наставничество. За это время мы с детьми нашего коллектива создали 2 совместных проекта. Эти мероприятия рассчитаны на детей, только поступивших в коллектив или имеющих текущие затруднения в освоении музыкальных дисциплин, а также для пассивных детей, которым нужна помощь в социализации.

В последнее время практика показывает, что у многих детей нет чувства самостоятельности и ответственности, поэтому у них, к сожалению, отсутствует желание помочь друг другу в сложных ситуациях. Также иногда можно заметить полное отсутствие чувства коллективизма (так называемые "дети одиночки"). Известно, что для полноценного обучения детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста недостаточно одного взаимодействия с педагогом, так как даже самые успешные отношения "педагог-ученик" будут неравноправными.

Поэтому очень важным становится общение в формате «ребенок – ребенок». Выступая в роли наставника, ребенок проявляет свои лучшие качества, становится увереннее, самостоятельнее. А ребенок наставляемый (подшефный) получает поддержку от сверстников, а также необходимые знания и умения в тех или

иных дисциплинах, приобретает навыки решения проблем. Дети учатся работать в коллективе: дружить, уважать друг друга, помогать друг другу. Они становятся более ответственными, потому что понимают, что от работы каждого зависит результат коллектива, группы.

Мы все хорошо знаем, как не просто мотивировать детей на успешное освоение музыкальных дисциплин. И в этой мотивации помогает игра, так как игра – это самый лучший способ приобретения тех или иных навыков и умений. У детей появляется активный интерес к музыке, обеспечивая положительные эмоции и желание заниматься музыкальными дисциплинами.

Осенью 2023 года совместно с нашими наставниками мы создали игру-квест "Музыкальный детектив". До этого у нас были игры по станциям. Но наши современные дети предложили в этом году провести квест.

Наставники придумали 5 музыкальных игр. Цель игры – расшифровать музыкальное слово. Каждое испытание – это поиск буквы зашифрованного слова. В этот раз зашифрованным словом был музыкальный интервал – прима. Это слово из пяти букв. Соответственно дети должны выполнить пять заданий, а именно: нотное домино, пазлы из музыкальных инструментов, ритмические кубики, музыкальные знаки и ребусы. При успешном прохождении заданий ребята получали букву. В конце квеста нужно было выложить из полученных букв слово. После того, как наши наставники подготовили материал для проведения игры, мы организовали рабочее пространство и назначили других наставников (помладше) ведущими квеста.

Время проведения - 60 минут.

Место проведения: территория учебного заведения - кабинеты, коридоры, рекреации.

Чтобы квест был проведен успешно необходимо соблюдать ряд правил:

1. Четкое объяснение правил участникам игры.
2. Правильно рассчитанное время.
3. Заинтересованность команды. Чтобы игроки не заскучили, важно не только придумать интересные задания, но и следить за тем, чтобы игры чередовались по тематике.

Наш коллектив, в котором мы работаем, большой. Все дети разных возрастов, от 6 до 18 лет. Поэтому нам не составляет

труда заинтересовать и старших, и младших ребят проведением таких игр. Все ребята с большим удовольствием принимают участие. А младшие ждут, когда подрастут, чтобы быть уже самим ведущими и придумывать задания.

\*Сухомлинский В.А. Избранные педагогические сочинения: в 3-х т.

Василий Александрович Сухомлинский (1918–1970) — советский педагог-новатор украинского происхождения, детский писатель, создатель педагогической системы, основанной на признании личности ребёнка высшей ценностью, на которую должны быть ориентированы процессы воспитания и образования.

Член-корреспондент Академии педагогических наук СССР (1968), кандидат педагогических наук (1955), заслуженный учитель школы Украинской ССР (1958), Герой Социалистического Труда (1968)

\*\*24 февраля 1975 года «Наставник молодежи» обрел официальный статус. В этот день вышло совместное постановление Президиума ВЦСПС (Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов) и ЦК ВЛКСМ (всесоюзный ленинский коммунистический союз молодёжи). «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников», согласно которому учреждалась почетная награда «Наставник молодежи» для наставников, добившихся наилучших результатов в обучении и воспитании молодых рабочих и колхозников.

\*\*\*"Большая перемена" 1973г. — этот фильм режиссёра Алексея Коренева, основанный на повести Георгия Садовникова «Иду к людям».

Нестор Северов проваливается на экзамене в аспирантуру и идёт работать учителем в вечернюю школу. Он становится классным руководителем 9-го «А» - «удивительного, прекрасного, сумасшедшего» класса. Поначалу далёкий от мирской суеты Нестор Петрович начинает жить заботами своих взрослых учеников.

## **Практика профориентационной работы в программе наставничества**

*Вагнер С.Н., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

Русская народная пословица гласит: К чему душа лежит, к тому и руки приложатся. Выбор профессии – один из главных жизненных выборов, совершаемых человеком в жизни, так как, выбирая профессию, он выбирает и образ жизни. Стадия выбора должна завершиться оформлением реалистичного и чёткого представления о той профессиональной общности, в которую подрастающий человек в будущем включает себя. Ведь не зря римский философ Сенека отмечал, что «...если человек не знает, к какой пристани он держит путь, для него ни один ветер не будет попутным».

Я представляю форму наставничества: педагог-ученик (группа учащихся 8 класса, заключительный год обучения по дополнительной общеразвивающей программе «Рапсодия»). Область потребностей — профориентационная.

На наших встречах с учащимися мы разбирали следующие темы и вопросы:

1. Профессия музыканта, её особенности, необходимые качества музыканта;
2. Выдающиеся музыканты, их творческий путь:
  - изучали творческий путь выдающихся музыкантов на примере русских композиторов-классиков, таких как Николай Андреевич Римский-Корсаков и Георгий Васильевич Свиридова,
  - на хоровых занятиях мы исполняли произведения этих композиторов, и детям стало интересно узнать, как они пришли к тому, чтобы стать профессиональными музыкантами.
  - учащиеся подготовили небольшие доклады о творческом пути этих композиторов, подобрали музыку, поделились информацией с другими учащимися хора;

3. Работа музыканта-профессионала: учащиеся узнали, где могут работать профессиональные музыканты разных специальностей;

4. Знакомство с музыкантами Дворца творчества «У Вознесенского моста»: учащиеся познакомились с музыкантами нашего Дворца творчества, а конкретно с педагогами музыкально-хоровой студии «Кампанелла». Детям было интересно узнать, что наши педагоги не только преподают, но и сочиняют песни для детей и взрослых, пишут серьёзную музыку, являются участниками профессиональных коллективов, выступая на различных концертных площадках;

5. Обзор музыкальных учебных заведений Санкт-Петербурга и России: учащиеся познакомились с образовательными учреждениями, в которых готовят профессиональных музыкантов.

Опрос, проведенный Всероссийским центром исследования общественного мнения (ВЦИОМ), показал, что 46% россиян хотят дать своим детям музыкальное образование. Предполагаю, что речь идёт о первой ступени — музыкальных школах, студиях. По результатам некоторых исследований только 10% учащихся станут в будущем профессиональными музыкантами, теми, кто по своим задаткам и способностям наиболее соответствует этой непростой профессии.

Знакомство с профессией музыканта вызвало большой интерес у моих наставляемых. Одна из них заканчивает музыкальную школу и планирует продолжить музыкальное образование. Она поделилась со мной, что не готова пройти все 3 ступени обучения, думает, что училища будет достаточно. Надо отметить, что среднее музыкальное образование в нашей стране — очень высокого уровня. В училище учиться тяжело, но это того стоит.

Итоговой работой в проекте «Наставничество» стал буклет о профессии музыканта, который учащиеся готовили вместе с наставником.

В процессе работы над буклетом дети:

- продумали его содержание, наполнив тем, что было бы важно знать будущим профессиональным музыкантам,
- из множества источников отобрали необходимую информацию,
- грамотно расположили её на страницах буклета,

- самостоятельно разработали дизайн буклета.
- подобрали высказывания знаменитых людей о музыке и украсили буклет картинками по теме.

Буклет содержит следующую информацию:

- где и сколько лет обучаются профессии музыканта,
- где могут работать профессиональные музыканты,
- основные требования к профессии музыканта,
- плюсы и минусы профессии музыканта,
- важные личные качества профессии.

Буклет может быть использован всеми, кто интересуется в будущем связать свою жизнь с музыкой — например учащиеся студии «Кампанелла», учащиеся других музыкальных коллективов нашего Дворца творчества и не только нашего.

В завершении процитирую знаменитого русского педагога Константина Дмитриевича Ушинского, который считал, что «...если вы удачно выберете труд и вложите в него всю душу, то счастье само отыщет Вас».

**Опыт сопровождения  
детских тандемов в объединениях  
социально-гуманитарной направленности.  
Наставничество и тьюторство**

*Глебова С.Р., Нулина С.Р.,  
педагоги дополнительного образования  
ГБУДО ДД(Ю)Т Выборгского района*

Сегодня мы представляем вашему вниманию опыт реализации модели наставничества в детских коллективах, занимающихся по программам социально-гуманитарной направленности.

Мы – это команда учащихся и педагогов эколого-биологического отдела ДД(Ю)Т. В тандемах два наставника: учащиеся детского объединения «Проектная мастерская», 1 год обучения и детского объединения «Я и мой мир», 3 год обучения, тьютор Светлана Рудольфовна Глебова и двое наставляемых: учащиеся детского объединения «Я и мой мир», 2 год обучения, тьютор Софья Романовна Нулина.

В начале года мы все вместе решили, что будем делать групповой проект, продуктом которого будут психологические мультфильмы. Для них дети хотели написать такой сюжет, который будет интересен и полезен им самим и сверстникам, поможет лучше справляться с жизненными сложными ситуациями, которые бывают у каждого ребенка в процессе взросления. Посоветовавшись, решили, что будем разбираться с темой детских страхов, она оказалась важной для всех участников проекта.

Работа началась с составления паспорта проектной работы, где в том числе, были обозначены проблема, цель, задачи.

Мы столкнулись с пятью проблемами, которые необходимо было решить.

1.Организационная. Девочки обучаются на разных годах обучения, у них разное расписание, занятия проходят в разные дни недели, а не подряд друг за другом в один день, они не пересекаются. И у нас, педагогов, тоже разное расписание занятий.

Поэтому выделить время на перемене между группами, как многие делают, было невозможно. Кроме того, они все имеют высокую загрузку другими занятиями, плотный график, мало свободного времени, живут не рядом с Дворцом, к нам их возят родители. Поэтому пришлось искать непростое компромиссное решение. В итоге мы с девочками выделили дополнительное время для очных встреч раз в неделю, согласовав наше взаимодействие и график с родителями. При этом мы, конечно, активно переписываемся в мессенджерах.

2. Коммуникационная. Дети на начало года были почти не знакомы друг с другом. При этом они имели достаточно высокую мотивацию для участия в программе наставничества, собственнo выбор пал на них, исходя из их желания в прошлом году. Это способные дети, склонные к одаренности, вследствие этого, с яркими личностными индивидуальными проявлениями, в том числе лидерскими качествами. При этом все разного возраста. Они весьма трепетно охраняли свою территорию, свой вклад в общее дело. Поначалу, каждая пыталась работать отдельно, отстаивая свои предложения, идеи. Считаю, что тандемы как творческий союз сложились не сразу, а в процессе работы над проектом, именно благодаря выстроенной технологии взаимодействия.

3. Методическая. Не точное понимание роли наставника у старших девочек, непринятие позиции старшего товарища, неумение взять на себя ответственность за двоих, за общий результат. Понимание того, что тандем – это мы, а не я. Возможно, в силу возраста – девочки учатся в 4 и 7 классах. В программе наставничества ДД(Ю)Т есть прекрасный инструмент - рабочие тетради для наставника и наставляемого, где содержатся, в том числе, кодекс наставника. Эти рабочие тетради очень помогли нам организовать процесс взаимодействия, выстроить планомерную систематическую работу, снять коммуникативные барьеры, сформировать команду проекта.

4. Дидактическая. Плодом нашего сотрудничества задумывались психологические мультфильмы, как продукт практико-ориентированного проекта. Эта идея выросла из инициативы младшей наставницы, предложенной ей на занятиях еще в прошлом году. Напомню, это одаренный ребенок, из нее часто вы-

скакивают разнообразные творческие идеи. Вот здесь роль тьютора в том, чтобы придумать, как это структурировать, уложить в технологию, применимо к программе наставничества. В данном случае это проектная технология, но дети с ней знакомы очень поверхностно, все кроме старшей наставницы не разбираются в основных понятиях проектной деятельности. Поэтому часть наших встреч была посвящена краткому интенсиву по этой теме.

И еще одна проблема – это понимание механики создания мультиков. Техническая реализация, материализация идеи, привлечение необходимых ресурсов. Все это для участниц было впервые, раньше такого не делали.

Исходя из выше обозначенных выше проблем, мы определили пути их решения и реализации. Выбрали формы, технологии, которые помогают тьютору в сопровождении детского наставничества: участие в совместных конкурсах, создание конкретного продукта, индивидуальная и групповая тьюторская беседа (консультация), в т.ч онлайн, проектная технология, творческая мастерская, игровые и вопросно-ответные технологии.

В основу нашей работы легли принципы взаимодействия: установление партнерских отношений в тандемах, поддержка процессов самоопределения и самореализации учащихся, повышение мотивации, активизация творческой инициативы, дистанционное анкетирование, самоанализ и совместный анализ компетенций, талантов и умений наставника и наставляемого, формулировка приоритетных целей с их конкретным переложением на временные отрезки (целеполагание и тайминг), работы по решению поставленных перед парами задач, обучение и контроль в формате регулярных встреч с тьютором.

Теперь о практическом продукте проекта, вокруг создания которого строилось наше взаимодействие.

Сначала детьми были написаны личные истории, связанные с разными ситуациями, которые вызывали у них страх, тревожность, где они боялись чего-то. Затем на основе этих сюжетов девочки отрисовывали своих персонажей, ключевые предметы, обстановку. Каждая в своем уникальном стиле. Потом этих персонажей нужно было «оживить» в компьютерной программе, наложить различные эффекты и озвучить.

Параллельно с этим, дети собрали и переработали информацию о теоретическом аспекте самого понятия «детские страхи». Выяснили, какие бывают страхи, причину их появления, последствия для психики, что с ними делать, надо ли беспокоиться, можно ли подружиться. Таким образом, помогли себе прожить волнующие их вопросы.

Процесс придумывания персонажей и их деятельности увлек участников, они очень творчески подошли к идее визуализации своих страшных историй. Здесь они трудились в команде, поделив обязанности, активно обсуждали, договаривались, прислушиваясь к мнению партнера, дополняя друг друга.

Напомню, одна из форм сопровождения – это совместное участие в конкурсах, мероприятиях, где дети могут представить свои достижения. У нас в ДД(Ю)Т обычно проходит итоговая встреча детских тандемов в конце мая, где можно презентовать свой проект. Это или выступление учащихся в очном формате, или их запись офлайн. Наш видеоролик, который мы создали в позапрошлом году, можно посмотреть по куаркоду в конце нашего доклада. А в прошлом учебном году эти учащиеся так же успешно приняли участие в районной научно-практической конференции «Научный дебют», в рамках деятельности УНО, социально-психологическая секция и завоевали 1 и 2 место!

Кроме детских тандемов, в программе наставничества мы, коллеги, так же постоянно взаимодействуем как педагогический тандем (наставник-наставляемый), решая свои поставленные задачи по обмену опытом, повышения квалификации. Мы полагаем, что одним из самых эффективных инструментов взрослого наставничества является совместная практическая деятельность. Например, это участие в педагогических конкурсах. У нас это нелегкий путь подготовки и успешного участия во Всероссийском конкурсе методических разработок по реализации дополнительных общеобразовательных программ "Панорама методических кейсов дополнительного образования художественной и социально-гуманитарной направленностей", номинация «Методики гуманитарного образования». Это Всероссийский конкурс педагогических работников «Воспитать человека» в номинации «Воспитание в образовательном пространстве» в условиях детских объединений в учреждениях, с нашей воспитательной прак-

тикой «Горизонты пламенных сердец». Это недавно разработанная, сертифицированная и реализованная на осенних каникулах краткосрочная дополнительная общеобразовательная программа «К-4 или прокачай себя! Психологический интенсив».

В заключении несколько слов о проектах предыдущих лет. В позапрошлом учебном году в детском тандеме была придумана и реализована настольная развивающая игра «Купи слона». А три года назад старшими учащимися - наставниками, был разработан проект, продуктом которого является действующее сообщество в социальной сети в ВКонтakte, которое называется «Child's Soul», (душа ребёнка).

Подводя итог, считаем, что благодаря пройденному маршруту по детскому наставничеству дети приобрели или актуализировали компетенции, гибкие навыки, как сейчас это модно называть, которые пригодятся им в жизни. Это - коммуникация, мотивация, ответственность, тайм менеджмент, командная работа, гибкость, работоспособность, креативность, целеполагание, навык публичных выступлений, основы проектирования, достижение результата.



Отсканировав куар-код, можно посмотреть мультфильмы и видеоролик, где участницы программы наставничества делятся своим видением и опытом в рамках воспитательной практики «Горизонты пламенных сердец».

## **Наставничество одаренных детей: как достать звезду и не зазвездиться**

*Лятиева О.А., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

Наставническая деятельность в сфере дополнительного образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого одаренного ребенка. В моей работе представлен опыт наставничества в рамках программы по наставничеству Дворца творчества «У Вознесенского моста».

Ключевые слова: одаренный ребенок, наставник, эффективность наставничества, индивидуальный маршрут.

Актуальность выбранной темы. На данный момент в среде образования есть некоторые сложности с выявлением талантов среди детей: бывает так, что ребенок проявил себя, но самостоятельно, личностно развиваться и совершенствоваться в своем творчестве самостоятельно мало способен. Для этого нужны благоприятные условия, непосредственная помощь и поддержка наставников в лице педагогов и родителей.

Индивидуальное сопровождение одаренного ребенка осуществляет наставник – специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой.

Его базовая задача – помочь ребенку проявить себя и лучше узнать свои сильные стороны в процессе обучения, научить его делать выбор. Наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него склонности, а что вызывает трудности. То есть, задача такого специалиста заключается в помощи наставляемому ребенку превратить обучение в продуктивный и увлекательный процесс. Учеба в школе, выбор будущей профессии, переориентация на другую специальность, реализация исследовательской работы – во всех этих случаях наставник может стать консультантом и хорошим помощником.

Если говорить об одаренных детях, то бывает так, что они стремительно и успешно развиваются в одном направлении (спорт, театр, литература, художественные направления), при

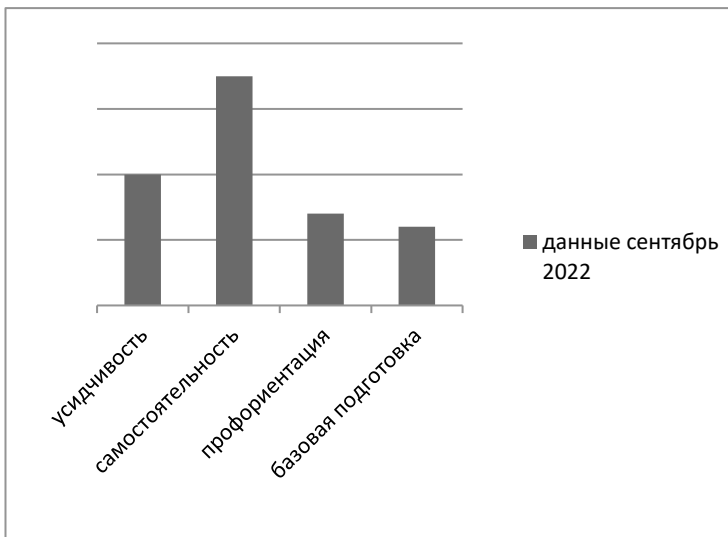
этом всё остальное, и не только учеба, остаётся «за бортом». Тут можно вспомнить лицейские годы великого писателя А.С. Пушкина. Учителя отмечали его остроумие, активность, но также не способность в сложных предметах, трудности в преодолении препятствий и лень к сложной работе. Представьте, если бы поэт не смог получить образование и, возможно, мы бы не читали его великих произведений.

Сопровождать – не значит вести за руку, решать всегда за ребенка, оберегать от всех возможных опасностей. Это значит быть рядом, побуждать к самостоятельности, со-радоваться успехам, помогать преодолевать возникающие трудности. Индивидуальное сопровождение одаренного ребенка – это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одаренной личности в каком-либо виде деятельности.

Наставническая деятельность в сфере дополнительного образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого одаренного ребенка. В моей работе представлен опыт наставничества в рамках программы наставничества Дворца творчества «У Вознесенского моста».

Начну я с того, так кто же такой наставник? Возможно, тот, кто решает разные возникающие перед учеником препятствия, помогает ему во всем. Во все времена, в любой стране мира растят и растят отзывчивых, трудолюбивых и развитых детей. Я не верю, что существовали такие места, где бы детям старались привить лживость, черствость и лень. Современный ребенок, как и сто и тысячу лет назад открыт миру, познанию, добру. И мне больше нравится такая картина, когда старший наставник за спиной своего наставляемого переживает и радуется, эмоционально переживает его успех или неудачу, и не важно ребенок он или уже взрослый. Ведь няня Александра Пушкина стала его наставником на всю жизнь, в то время как лицейские учителя отзывались о нем следующим образом: «Он способен только к самым легким предметам, требующим самого малого напряжения, от сего успехи его очень не значущи». И даже не предполагали, что он станет одним из величайших писателей мира.

Своё наставничество я провожу с весьма талантливой молодой девушкой Марией Кукушкиной, она отличается и хорошим, уравновешенным характером, и самостоятельностью, но в тоже время не всегда понимает, где взять ориентиры для поставленной цели, есть испытывает сложности в учебе.

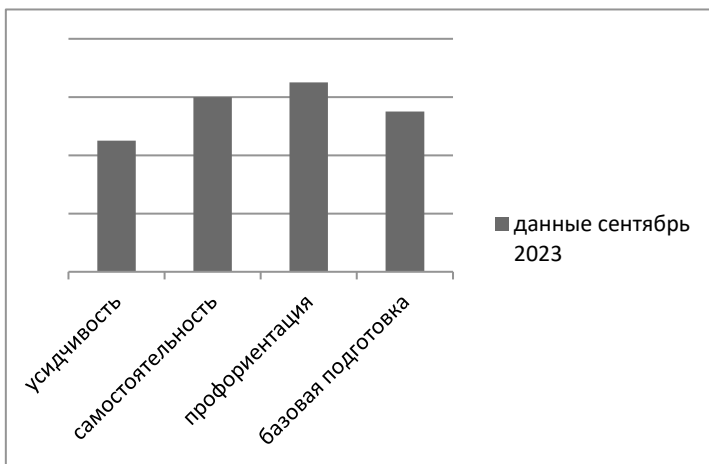


По данным анкетирования, собеседований, тестирований, проведенных в сентябре 2022 года, были получены данные представленные в графике, шкала измерений в баллах от 0 до 10.

Как видите, не смотря на неплохой балл по самостоятельности, у наставляемой были невысокие данные по полученным знаниям, по профориентации и в устойчивости к выполнению работы.

После того, как наставнику стали видны сильные и слабые стороны ученика, мною был составлен индивидуальный маршрут для помощи в реализации личностного и творческого потенциала наставляемой, который обеспечил бы возможности самореализации одаренной личности в естественно научном виде деятельности. Мы осуществили 3 научно практических исследования, подготовку к олимпиадам различного уровня и один проект, участие в которых было отмечено дипломами разного уровня (от районного до международного). Несколько подробнее освещу

наш школьный проект «Живая стена», который представляет собой вид экологической здоровьесберегающей технологии (ЭЗТ, по Н.К. Смирнову), по которой дети участвуют в облагораживании территории, озеленении помещений, создании живого уголка. В ходе создания данного объекта Мария Кукушкина сама смогла помочь организовать 5 и 6 классы в работе по пересадке растений и дальнейшему уходу за ними. Мы проводили наблюдения по приживаемости и мониторинг условия среды.



В ходе повторного, промежуточного тестирования в сентябре уже текущего года мы видим, что данные заметно изменились и в лучшую сторону. Как отмечает сама воспитанница, она стала чувствовать себя более уверенно, успешно, эмоционально положительно, активизировался интерес к тем предметам, которые ранее вызывали нежелание их учить. Конечно, это и этап естественного взросления, но я могу точно сказать, что индивидуализированное наставничество помогает действительно воспитать если не талант, то помочь зажечь в ребенке звездочку, которая осветит ему дорогу в жизни. И на нашем примере можно увидеть, что, несмотря на наличие дипломов призеров, ребенок стал лучше заниматься, больше отдаваться любимым занятиям, расширил кругозор и завел новых друзей.

В заключении я хочу предложить анкета профориентационной диагностики для уточнения направленности интересов одаренного воспитанника, которая несомненно поможет в работе любого наставника:

«Для того, чтобы лучше познакомиться, ответь, пожалуйста, на вопросы нашей анкеты:

1. Подчеркни те качества, которыми, по-твоему, обладают специалисты ниже приведенных специальностей:

| Биолог                                                                                          | Математик                                                                                                          | Инженер                                                                                         | Какими качествами обладаешь ты сам                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Инициативный<br>Любознательный<br>Вежливый<br>Грубый<br>Образованный<br>Торопливый<br>Спокойный | Образованный<br>Целеустремленный<br>Нетерпеливый<br>Дисциплинированный<br>Серьезный<br>Сомневающийся<br>Креативный | Умелый<br>Предприимчивый<br>Веселый<br>Активный<br>Дружелюбный<br>Невнимательный<br>Смекалистый | Дружелюбный<br>Вежливый<br>Отзывчивый<br>Нетерпеливый<br>Образованный<br>Внимательный<br>Грубый |
| Твой вариант:                                                                                   | Твой вариант:                                                                                                      | Твой вариант:                                                                                   | Твой вариант:                                                                                   |

2. Какие профессии тебе нравятся и интересны?

3. Какие у тебя увлечения?

4. Какую профессию ты бы выбрал для себя?

5. Отметь знаком «+» те позиции, которые имеют для тебя значение при выборе будущей профессии:

1) Желание оказать помощь людям с помощью профессии.

2) Возможность удовлетворить свои материальные потребности с помощью профессии.

3) Стремление сделать свою жизнь насыщенной, интересной, увлекательной.

4) Стремление к руководящей работе.

5) На выбор больше всего влияют родители, друзья.

6) Уверенность, что выбранная профессия соответствует моим способностям.

Расшифровка анкетных вопросов:

1. Усидчивость 0-10 баллов за полные ответы и дополнения;

2. Самостоятельность по вопросам 2, 5 (0-10 баллов);

3. Оценка профориентации включает в себя все вопросы, оцениваемые по 10 бальной системе;

4. Базовая подготовка проводится по тесту «Биология» (оценка 0-10 баллов по знаниям терминов, понятий и ситуаций из базового курса биологии 5-9 классы: зоология, ботаника, анатомия).

## Проектная деятельность в программе наставничества

*Николаева С.С., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

На мой взгляд, работа в формате проектной деятельности является эффективным способом реализации наставничества, поскольку дает возможность передавать знания, способствовать формированию навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Проектная деятельность требует от педагога не столько объяснения материала, сколько создания условий для развития мышления обучающихся, расширения их познавательного интереса, и на этой основе – возможностей их самообразования и самореализации в процессе практического применения знаний.

Кроме этого, для меня существенным фактором при работе в этом формате взаимодействия является возможность развития и учащихся, и самого педагога-наставника.

Какими же качествами должен обладать педагог-наставник, вовлеченный в проектную деятельность? Обратимся к современным практикам наставничества в проектной деятельности. Он должен:

- иметь широкую эрудицию и способность быстро осваивать большие объемы информации, чтобы разобраться в деталях проекта, которые задумали участники проекта;
- уметь находить контакт и взаимопонимание с разными людьми;
- владеть инструментами рефлексии и инструментами вдохновения;
- владеть разными инструментами организации работы, чтобы иметь возможность продемонстрировать их учащимся;
- быть готовым к нестандартным ситуациям и обладать способностью найти положительный выход из них.

У каждого из нас, кто занимается проектной деятельностью, есть свои приемы работы, которые позволяют добиться максимального результата, способствуя развитию и самореализации учащихся.

В нашем эколого-биологическом отделе много разных проектов, направленных на эколого-патриотическое воспитание, которые мы применяем в программе наставничества, но особое место занимает проект «Росток жизни».

Цель проекта - создание условий для формирования патриотических чувств и гордости за нашу Родину, сопричастности к сохранению природного богатства родного края.

В проектной деятельности я ставлю перед собой и перед обучающимися следующие задачи:

1. Познакомить учащихся с историческими фактами героических действий сотрудников Всероссийского института генетических ресурсов растений имени Н.И. Вавилова (ВИР) в годы Великой Отечественной войны.
2. Познакомить учащихся с историческими фактами роли различных видов растений в спасении жизни людей в годы Великой Отечественной войны.
3. Предоставить возможность для формирования опыта посадки и выращивания саженца растения.
4. Способствовать формированию уважительного отношения к памяти о военных событиях, о людях, сражавшихся и погибших в Великой Отечественной войны.

За 2022-2023 г.г. у нас прошли такие мероприятия, как:

- Встречи с сотрудниками Всероссийский институт генетических ресурсов растений имени Н.И. Вавилова (ВИР), на которых ребятам рассказали о героических подвигах ученых во время блокады Ленинграда.
- Экскурсия в мемориальный музей ВИР имени Н.И. Вавилова.
- Посадка семян лекарственных растений из коллекции института, наблюдение за их ростом. Мы оберегали их, как «Росток жизни».
- Посадка совместно с работниками института новых сортов овощных растений на опытно-экспериментальной станции ВИР имени Н.И. Вавилова (г. Пушкин) и закладка яблоневого сада на опытно-экспериментальной станции ВИР имени Н.И. Вавилова (г. Павловск сентябрь 2023).

Внедрение проектной деятельности в наставничество, существенно повышает инициативу и активность обучающихся,

творческие способности, уровень коммуникативных и организаторских способностей, активную гражданскую позицию.

Педагогический смысл внедрения проектов заключается в следующем.

Во-первых, воспитание эмоционально-ценностных отношений к событиям, явлениям социальной жизни, а также к истории и культурным традициям, формирование чувств и потребностей, таких, например, как чувство патриотизма, потребность в труде, отношение к здоровью как к одной из главных жизненных ценностей.

Во-вторых, проекты – это опыт разнообразной деятельности, в том числе и опыт работы с информацией, в процессе которой формируются необходимые умения и навыки. Это и умения работать с информацией, и умения планировать, распределять работу во времени, и оформительские навыки, навыки сотрудничества и многие другие.

В-третьих, проекты – это возможность для создания ситуаций успеха, как личного, так и коллективного. Успех придает уверенность в собственных силах, порождает активность, способствует саморазвитию.

## **Динамика результативности реализации программы наставничества в техническом творчестве на примере организации и проведения занятий компьютерного дизайна**

*Самойленко Г.Ю., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

Всем известно, что 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. Как правило, наставничество легче организовать и реализовывать на занятиях в таких направлениях, как художественная, физкультурно-спортивная, социально-гуманитарная, так как в них подразумевается групповая работа по принципу взаимодействия «Делай, как Я». То есть взаимоотношения чаще всего строятся следующим образом: наставник (ребенок опытный, отличающийся высокими достижениями, хорошо владеющий материалом) – наставляемый (ребенок не опытный, как правило, новичок, слабоуспевающий по ряду различных сложившихся обстоятельств). Наставнические пары чаще всего сформированы по принципу «опытный – неопытному».

Техническое же творчество в большей степени подразумевает под собой индивидуальную работу. Задача педагога показать ребенку азы работы на компьютере в различных программах. А то, что будет выступать конечным продуктом, зависит от полета творческой мысли учащегося. Наставничество в рамках технической направленности, по моему мнению, помогает учащимся освоить теоретические аспекты и практические навыки в изучаемой области, развивает их коммуникативные и творческие способности, а также способствует формированию профессиональных компетенций, но не может реализовываться по принципу «Делай как Я», так как это все-таки в большей степени индивидуальное компьютерное творчество. Наставнические пары,

с учетом выше перечисленного, могут быть сформированы по принципу «Равный – равному».

Итак, если говорить о реализации данной программы в рамках учебного процесса, нельзя не сказать о том, что элементы наставничества регулярно и раньше присутствовали на моих занятиях. Ребята зачастую помогали и подсказывали друг другу, как выполнить то или иное задание, сами проявляли инициативу. Мне как педагогу, всегда было приятно за этим наблюдать. Когда в нашем образовательном учреждении появилась возможность принять участие в программе наставничества, при этом зафиксировав и оформив уже имеющиеся наблюдения и стратегию реализации замыслов по данному направлению работы в соответствующих документах, я сразу же согласилась.

Ведь непосредственно участие в программе помогло сознательно выявить существующие проблемы или страхи у детей в процессе обучения и совместно их проработать, опираясь на советы опытных и не очень опытных педагогов, имеющих схожие запросы. В ходе реализации детского наставничества, мною было отмечено, что ребятам нравится чувствовать себя полезными, сопричастными в поиске и пути решения творческих задач.

Прежде чем говорить о конкретных результатах и выводах, которые были достигнуты в ходе реализации программы, хотелось бы остановиться на процессе организации предварительной работы по реализации деятельности в рамках выбранного направления. Итак, программа наставничества, как и любая другая программа, имеет определённую последовательность в реализации, так называемый алгоритм, в соответствии с которым она выполняется.

Так на первом этапе работы был проведен сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Ребята, выжившие 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».

Далее было формирование базы наставников. Важно было выявить активных учащихся, желающих быть наставниками, помогать другим учащимся достигать вместе с наставляемыми высоких результатов на занятиях компьютерного дизайна. Для выявления будущих наставников в коллективе были проведены беседы с потенциальными кандидатами, учитывался уровень подготовки учащихся, мотивационно-личностные, лидерские качества и педагогический опыт.

Важным моментом было то, что наставники должны были выбираться не только на основе их опыта, знаний и умений, а также с учетом их желания помочь другим ученикам. Следующий этап – фиксация сложившихся пар «ученик – ученик». На этом этапе закреплялись будущие пары «наставник - наставляемый» с учетом личных качеств и предпочтений.

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

После фиксации выбранных пар, осуществлялся выбор модели наставничества внутри группы. Нами была выбрана модель взаимодействия между «равный – равному», так как она предусматривает обмен приобретенными навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектами.

В начале реализации программы наставничества был составлен совместный план работы внутри группы «ученик – ученик», были выявлены теоретические вопросы, которые необходимо изучить наставляемым учащимся и закрепить выполнением практических заданий, были определены темы совместных проектов в компьютерной графике и анимации, был составлен рабочий график встреч.

Говоря о практике реализации программы наставничества, первый опыт реализации детского наставничества в рамках учебных занятий компьютерным дизайном состоялся в 2021-2022 году. Как говорилось ранее, было выбрано следующее вза-

имодействие «ученик - ученик» по принципу «равный - равному». В программе наставничества приняли участие учащиеся 3 год обучения Алексей и Тимофей, ребята были одного возраста (13 лет), имели сходные навыки и умения, приобретённые на 2 предыдущих года.

Организация работы по данной форме предполагала решение потребностей наставляемого и наставника, определенных в ходе предварительного анализа, исходя из ресурсов обоих участников программы наставничества. В соответствии с алгоритмом при составлении пары «наставник - наставляемый» были учтены личные качества учащихся и запросы. Работа в паре в течение учебного года позволила ребятам обмениваться идеями и опытом, это способствовало быстрее освоить учебную программу, создать индивидуальные и совместные проекты. Кроме того, работа в таком тандеме помогала развивать коммуникативные навыки и умение работать в команде. Ребята создавали индивидуальные проекты, и здесь уместно вернуться к началу моего выступления и еще раз заострить внимание на том, что, несмотря на общую, поставленную педагогом задачу, например, создать анимированный новогодний плакат, опираясь на полученные знания, у каждого ребенка, этот плакат получился уникальный из-за ряда факторов:

- уровень творческого потенциала и фантазии;
- уровень теоретических знаний, необходимых для создания плаката, и алгоритм их использования;
- индивидуальные особенности учащегося.

Таким образом, мы видим подтверждение того, что занятия компьютерным дизайном в первую очередь индивидуальный процесс, и реализация наставничества в техническом творчестве может складываться только по принципу «равный-равному» не предполагая принципа «делай, как я».

Успешной реализации программы наставничества способствовали следующие факторы:

- оба учащихся имели одинаковый возраст, имели сходные навыки и умения,
- за годы обучения хорошо узнали друг друга, имели сходные интересы, коммуникативные навыки,

- при работе в паре проявили доброжелательность, терпение по отношению друг к другу. Обстановка на встречах была дружелюбная и непринужденная, что благотворно влияло на процесс обмена опытом.

В 2022-2023 году программа наставничества была реализована в группах 2-го и 3-го годов обучения. Были созданы два смешанные пары. Принцип внутри пар был такой же, как в предыдущем учебном году «равный – равному». При составлении пар учитывались психологические особенности учащихся. Девочки и мальчики должны были иметь сходные предпочтения, интересы, уровень знаний. Но в этом учебном году, был сделан акцент на попытку организации совместной работы, через создание групповых (парных) проектов.

Хотелось бы отметить, что в этом случае возникли свои сложности. Опять же, это касается все тех же аспектов, о которых я говорила ранее. У каждого ребенка свое видение конечного итогового продукта, свой уровень творческого потенциала и фантазии, а также свой уровень теоретических знаний. Организовывая и реализуя программу наставничества в 2022-23 учебном году, выбрав в качестве приоритетного направления создание парного продукта, стало необходимым делать акцент на межличностные отношения, уровень коммуникации, умение договариваться и другие личностные аспекты, не забывая при этом про конкретные знания и умения, необходимые для создания итогового продукта.

Таким образом, анализируя работу детей за 2 года, можно отметить, что при всем при том, что запросы зачастую были одинаковые, спектр проблем, с которыми сталкивается педагог (как тьютор) и обучающиеся, меняется от раза к разу. Так в прошлом учебном году было выполнено больше совместных работ и проектов, но ведь и запрос был соответствующий. Но спектр сопутных сложностей, о которых мы говорили ранее, с которыми столкнулся педагог, в данном случае я, тоже поменялся. Учащиеся 2022-2023 учебного года творчески проявили себя в выполнении итоговых проектов с демонстрацией выполненных совместно работ на тему игры Doors и Смешариков, пары выполнили совместные проекты в виде мультимедийных презентаций и представили их, учащиеся 2021-2022 учебного года блестяще подготовили индивидуальные проекты.

Итак, если делать некий промежуточный срез, опираясь конкретно на собственный опыт, собственное мироощущение и планирование будущей деятельности, мне хотелось бы сказать, что реализовывая программу наставничества в техническом творчестве на примере занятий компьютерным дизайном, проектов не должно быть много, т.к. программа, да и само направление, как и говорилось ранее, подразумевает все же первоначально выполнение учащимися индивидуальных проектов, лучшие из которых участвуют в выставках, районных и городских конкурсах. Организовать наставнические пары по принципу «равный равному» легче и продуктивнее, как каждый ребенок сам создает итоговый продукт, при этом имея возможность советоваться, консультироваться, обращаться за помощью друг другу, при этом не теряя собственной индивидуальности, и рассчитывая на собственные практические и теоретические знания, творческий и интеллектуальный потенциал.

Можно отметить следующие положительные результаты, которые были мною выявлены. С момента внедрения программы наставничества стала прослеживаться положительная динамика в результатах учащихся; ребята стали более уверенными, активными и ответственными. Они стали проявлять больший интерес к занятиям, активнее участвовать в проектной деятельности и в конкурсах. Участие в программе наставничества позволило в рамках образовательной программы и программы воспитания сформировать у детей ключевые компетенции, так называемые 4К: коммуникативность, креативность, критическое мышление и командную работу. Но самый важный, на мой взгляд вывод, к которому я пришла, будучи тьютором в детском наставничестве на протяжении 2 лет, это то, что программа детского наставничества в техническом творчестве – процесс динамический, модифицирующийся каждый год, и зависит он напрямую от индивидуальных способностей, потребностей и возможностей детей. А эффективность и результативность реализации данной программы напрямую зависит от педагога-тьютора, который вовремя все увидит, скоординирует и в случае необходимости скорректирует.

### III. Лучшие практики педагогического наставничества

#### **Персонализированная программа по наставничеству «педагог-педагог». Сотрудничество. Творчество. Успех**

*Перминова Т.В., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДД(Ю)Т Выборгского района*

У каждого из нас есть свой наставник, для меня – это то, кого я всегда помню, сколько бы лет не прошло, кем горжусь, на кого равняюсь в жизни и своей профессиональной деятельности.

Выбрав педагогическую профессию для себя, я пришла во Дворец творчества в 2009 году, будучи еще студенткой и начала свое профессиональное движение. Порой мне было не просто, и свою первую высшую категорию я получила в 2015 году. Набравшись опыта, я стала значительно увереннее и в 2021 году была удостоена премии правительства «Лучший педагог дополнительного образования». В нашем отделе наставничество было, и в 2021 году я стала наставником для молодого специалиста и коллеги.

Для меня в наставничестве есть следующие ценности:

1. Делясь опытом, анализируя свою работу, я движусь вперед.
2. Педагог с активной педагогической позицией может стать хорошим, интересным наставником для коллеги.
3. Обладая гибким мышлением и предприимчивостью, наставник может ответить на все вопросы наставляемого, найти общие педагогические интересы.
4. Педагогический авантюризм с головой погружаться во что-то новое, находить новые пути решения.

В начале работы тандема необходимо выявить педагогическую проблему: подведение запросов наставляемого на своевременное выявление и решение проблемных зон.

Были выявлены следующие дефициты наставляемого:

1. Необходимо погружение в нормативно-правовую базу профессиональной деятельности.

2. Отсутствие опыта педагогической работы, организации занятий, мероприятий.

3. Применение разнообразных педагогических технологий в образовательном процессе.

4. Методическое сопровождение образовательной программы (разработка УМК).

5. Обобщение педагогического опыта: оформление методических разработок, описаний, памяток.

6. Выстраивание отношений и организации работы с родителями учащихся.

В течение работы наставником в 2021-2023 годах мной была разработана дорожная карта наставничества, отражающая знаковые точки работы тандема педагог-педагог. Маршрут наставничества был разработан в 2021 году с учетом запросов наставляемого. Аттестация на первую квалификационную категорию и трансляция педагогического опыта тандема стали результатами первого года взаимодействия.

На второй год работы тандема была разработана персонализированная программа включающая систему взаимодействия тандема с целью устранения дефицитов наставляемого и наставника.

Результатом второго года стало создание образовательного проекта (цикл совместных занятий по фитотерапии, объединивших в себе три области наших профессиональных интересов: химия, флористика, медицина), а также участие и победы в профессиональных конкурсах различного уровня наставляемого, наставника и тандема.

## **Наставничество как процесс творческого взаимодействия и сотрудничества**

*Мазько Н.А., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДД(Ю)Т Выборгского района*

Молодой человек, студент, только покинувший свой вуз, открывает для себя разнообразный мир профессии. Он может стать исполнителем, педагогом, аранжировщиком, он может вообще сменить профиль деятельности. Задача наставника увлечь молодого специалиста, показать ему многогранность и увлекательность профессии педагога дополнительного образования, открыть ему «ДВЕРЬ В ПРОФЕССИЮ».

Я хочу поделиться опытом работы с наставляемой Анной Юрьевной Виноградовой, который мы приобрели в позапрошлом году, начиная работу по программе «Наставничество».

Нам с Анной Юрьевной было очень приятно познакомиться поближе в совместной работе, так как несмотря на общее музыкальное направление, специфика нашей работы все же очень различна и до встречи в тандеме наши творческие пути не пересекались. Эстрадный вокал сильно отличается от академического хорового направления, но при обоюдном желании нашлись точки соприкосновения, общие взгляды. В течение года работа нашего тандема приобретала все более творческий характер и зажигала нас общими идеями и проектами.

Для меня лично наставничество явилось новым видом деятельности и стало интересным психолого-педагогическим творческим процессом. Эта работа позволила мне глубже осмыслить мою роль педагога, точнее сформулировать педагогические принципы работы с детьми, систематизировать мой методический багаж, чтобы поделиться всей этой информацией с наставляемой.

На мой взгляд, наша совместная работа для Анны Юрьевны была не только интересной, но и очень полезной и с информативной точки зрения, и в плане творческого развития личности.

Изначально мы поставили для себя небольшую задачу проработать несколько узконаправленных тем: работа над метроритмом (работа по профилю), работа с родителями и пополнение

УМК. Мы планировали работу таким образом – я предоставляю материал из своего опыта, из опыта коллег, Анна Юрьевна его изучает, пробует на практике, анализирует что получилось, а что нет. В процессе работы нашего тандема и вследствие творческого осмысления поставленных задач, у нас сформировалась модель работы, которая может быть интересна не только тандемам музыкального направления, но и всем остальным.

Каждая узконаправленная тема переросла в большое направление работы. Нам стало понятно, что многие из направлений настолько связаны друг с другом, что одно вытекает из другого и в комплексе с остальными создают стройную логическую цепочку.

Наша модель работы представляет действия наставляемого под руководством наставника по каждому из следующих направлений:

1. Строение занятия, целеполагание, хронометраж.
2. Узкоспециализированное развитие молодого специалиста, советы по направлению, в нашем случае это работа над метроритмом, работа над интонацией, распевание вокального ансамбля.
3. Создание и систематизация учебно-методического комплекса.
4. Работа с родителями.
5. Анализ своей деятельности, изучение педагогического опыта и написание научно-педагогических статей.
6. Посещение семинаров и конференций, доклады и знакомство с опытом других выступающих.
7. Привлечение молодого специалиста и его коллектив в совместные проекты.

Работая в соответствии с этой моделью, молодой специалист разносторонне развивается и с педагогической, и с методической точки зрения, учится анализировать не только чужой, но и свой педагогический опыт, оформлять его в методический продукт.

Очень важно не «взять под крыло» молодого специалиста и помогать во всем и всегда, хотя без этого не обойтись. В работе с наставляемым важно дать методику работы над тем или иным вопросом, алгоритм действий, которым он будет руководство-

ваться в дальнейшем в своей самостоятельной практике. В процессе нашей совместной работы сложился тот самый алгоритм, следуя которому молодой педагог сможет эффективно развиваться в своей педагогической и методической деятельности как в сопровождении наставника, так и самостоятельно.

1. Сформулировать тему, над которой планируется работа.
2. Сформировать свой собственный взгляд на вопрос, изучить опыт коллег, методическую литературу.
3. Создать наглядный материал, разработать игры, методы и приемы работы.
4. Апробировать свои наработки на практике.
5. Проанализировать полученный опыт, описать его в форме статьи, эссе, методической разработки.
6. Распространять опыт путем публикации в СМИ, выступлений на конференциях и семинарах.

Опыт нашего тандема заключается в проработке в соответствии с алгоритмом 7 объемных направлений, перечисленных ранее.

Работая в соответствии с алгоритмом, мы получили следующие результаты. Самый главный и достойный результат – это личностное развитие молодого специалиста.

1. Осознание молодым педагогом важности параллельной практической и методической работы.
2. Молодой педагог получила алгоритм самостоятельной работы, при работе по которому уменьшается количество затраченного времени и улучшается результат.
3. Приобрела опыт работы на открытых занятиях, опыт работы на конференциях, опыт самостоятельной работы над тематическими направлениями, опыт публикации своих наработок в СМИ.
4. Получила практические советы по заполнению документов, обустройству рабочего места, организации рабочего пространства и расстановки в нем детей для более эффективной работы, советы по профилю работы.

Помимо этого, есть документально зафиксированный результат. Анна Юрьевна создавала и популяризировала свой методический продукт, который тоже дал свои плоды.

Так, благодаря творческому подходу, четкой систематизации и реагированию на каждый запрос наставляемого, наша работа претерпела значительные изменения по сравнению с первоначальным планом. Но вследствие этого она стала более глубокой, насыщенной и полезной наставляемому.

В работе с молодым специалистом я руководствовалась общепедагогическими принципами: от простого к сложному, постепенное погружение в тему, направление педагогического процесса на самообразование и самовоспитание, ориентирование на индивидуальные особенности личности и опора на сильные ее стороны, предоставление свободы выбора в перенимании опыта.

Такой подход помог расположить молодого специалиста к себе как к наставнику, к той работе, которую мы должны провести и в конечном итоге способствовал развитию наставляемого в профессиональном плане.

## Наставничество как эффективная технология адаптации и закрепления педагога в профессии

Стяжкина О.М., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО Дом творчества «Измайловский»

В статье представлен опыт участия в программе наставничества Дома творчества «Измайловский» по форме «педагог-педагог» в роли «наставника» молодых педагогов Шахматного клуба.

Портрет этих молодых педагогов имел много схожего: выпускники Шахматного клуба, призеры соревнований, высшее техническое образование. Педагоги были знакомы с организацией образовательного процесса в «Шахматном клубе», но не имели знаний и опыта в педагогической деятельности.

Основные запросы молодых педагогов «Шахматного клуба», начавших свою трудовую деятельность в период 2020-2023 годы:

- на первом году работы:
  - адаптация в коллективе;
  - введение в профессию педагога;
  - ведение документации;
- на втором году работы:
  - методическая помощь в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- на третьем году работы:
  - развитие профессиональных компетенций.

Взаимодействие наставника и наставляемого можно разделить на три этапа: *проектировочный, основной, контрольно-оценочный*.

На **проектировочном этапе** с целью выявления потребностей и определения уровня компетенций проводилось анкетирование и тестирование.

На основании полученной информации для каждого наставляемого разрабатывалась **персонализированная программа наставничества**.

На **основном этапе** происходит реализация мероприятий программы наставничества.

В форме беседы было проведено знакомство со структурой, традициями учреждения и «Шахматного клуба». Молодые педагоги были представлены сотрудникам, с которыми у них возможно взаимодействие в процессе работы.

Ознакомление со структурой занятия, использование различных современных образовательных технологий, форм и методов обучения проходит в форме посещения занятий педагогов «Шахматного клуба».

Решение задачи повышения компетентности наставляемого в вопросах организации соревнований осуществляется в форме беседы с последующим самостоятельным изучением педагогом нормативных документов по виду спорта «шахматы».

При разработке персонализированной программы наставничества обязательно планировалось какое-либо мероприятие, в котором педагог смог бы предъявить свои профессиональные качества.

При реализации персонализированных программ использовалось **реверсивное наставничество**, основанное на компетенциях молодых педагогов, связанных с их образованием и навыками.

В ходе педагогической деятельности у молодого педагога всегда возникают вопросы или затруднения, требующие немедленного реагирования, с которыми он может обратиться к наставнику. И тогда возникает неподдающийся планированию вид наставничества – **ситуационное наставничество**

На **контрольно-оценочном этапе** проходил анализ проделанной работы, проведение мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

На заключительной встрече в форме беседы проводился анализ работы, проводилось тестирование для оценки уровня компетентности наставляемого и анкетирование для самооценки результатов работы и рефлексии.

В заключение хочется отметить, что участие в программе наставничества дало мне новые знания, опыт коммуникации. Но самое главное - я получаю удовлетворение от результатов своей работы и испытываю чувство гордости, наблюдая за профессиональным ростом молодых педагогов.

## Использование ЭОР в программе наставничества

*Степанов И.С., педагог  
дополнительного образования  
ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста»*

Накопление и передача опыта преподавателями на протяжении многих веков являлось важным процессом эволюции. Впервые идея передачи опыта и знаний путем наставничества появилась в СССР в 30-е годы XX века. Наставничество - это эффективный способ передачи знаний, умений, навыков наставляемому. Наставничество является важным процессом развития и совершенствования современного педагога. Это касается как наставника, так и наставляемого.

Одной из главных целей наставничества является оказание помощи педагогам, работникам образовательных организаций в их профессиональном становлении, а также приобретении профессиональных навыков для выполнения должностных обязанностей, и адаптации в новых условиях динамичного развития образовательной системы.

Чаще всего наставничество в системе педагог-педагог бывает следующее: передача знаний от опытного и обладающего необходимыми компетенциями, авторитетного педагога-наставника - молодому начинающему педагогу, который еще не успел овладеть нужным количеством практических знаний. Однако необходимо отметить тот факт, что в современном образовательном процессе бывают другие примеры наставничества. Среди них актуальной сегодня является следующая модель: опытный молодой педагог наставник, обладающий современными знаниями о своем предмете и педагог старшего поколения (тоже опытный, компетентный, но недостаточно владеющий, к примеру, компетенциями в современных электронных образовательных ресурсах).

В данной статье будут раскрыты особенности именно такого наставничества на примере работы шахматного объединения Дворца творчества «У Вознесенского моста».

С развитием современных технологий появилось большое количество возможностей для совершенствования уровня спортивного мастерства у юных шахматистов. Разумеется, это в первую очередь электронные технологии.

Необходимо выделить большое количество шахматных программ для различного уровня подготовки обучающихся. Есть шахматные программы по дебюту, миттельшпилю, эндшпилю. Кроме этого, есть множество специальных программ по тактике и стратегии шахмат. Отдельно стоит выделить электронные базы партий, используемых при подготовке к занятию и в процессе его. Работая с данными ресурсами можно подготовиться к соревнованиям любого уровня - от внутренних соревнований до первенств мира. С развитием интернета появилось (и продолжает появляться) много игровых и обучающих сайтов, посвященных шахматам, каждый из которых обладает своим интерфейсом и особенностями работы.

Опытные преподаватели шахмат, имеющие за плечами стаж в 25-30 лет и более лет, легко могут передать знания на занятии в классе, однако использование мультимедийной доски или проведение онлайн занятий может вызывать у них некоторые затруднения. Для педагогов старшего поколения бывает сложно в совершенстве овладеть современными электронными образовательными технологиями.

Задача наставника в этом случае очень непростая - нужно не только помочь наставляемому преодолеть определенные проблемы, связанные с динамичным развитием технологий, но и не задеть своего наставляемого как профессионала. Важно правильно выстроить процесс работы наставника и наставляемого с учетом специфики направления профессиональной деятельности.

Любой современный шахматист и тем более преподаватель шахмат владеет определенными знаниями о специальных образовательных и обучающих программах. Однако из-за большого количества таких программ (ведь каждый год появляются новые, более совершенные шахматные программы) это, часто приводит к проблеме выбора.

Актуальным моментом в начале работы с наставляемым является проведение обзора современных программ по шахматам, необходимо выяснить какой набор знаний в данном направлении

есть у педагога. После этого нужно составить правильный график работы, для наиболее эффективного процесса наставничества. Наставник должен аккуратно и грамотно помочь наставляемому в освоении новых электронных образовательных технологий. Необходимо отметить, что в данном направлении необходимо использовать работу в тандеме. Совместное использование шахматных программ для подготовки спортсменов. Подбор партий в базах данных и их анализ с помощью шахматных программ. Такая работа постепенно включает педагога в процесс использования современных технологий и позволяет ему самостоятельно активно использовать их в процессе своих занятий. Следовательно, это в свою очередь помогает ему достигать вместе с учениками высоких спортивных результатов.

В течение всего периода наставничества за счет слаженной работы тандема можно говорить о повышении уровня как наставляемого, так и наставника. Ведь тот огромный опыт, накопленный старшим поколением за годы работы в процессе его освоения современными технологиями проектируется и на его наставника. Можно сказать, что это взаимно обогащающий процесс.

Программа наставничества открывает большое количество возможностей для всестороннего развития педагогов. Наставничество является эффективным способом помочь педагогам преодолевать некоторые сложности, возникающие в процессе выполнения своих функций. И я уверен, что в конце учебного года, мой наставляемый выйдет на новый уровень компетенций в области использования электронных образовательных ресурсов на занятиях шахматного объединения, и его обучающиеся достигнут высоких результатов в овладении шахматным искусством.

## Профессиональное становление молодого педагога

*Смирнова Н.А., Васильева Ю.Г.,  
педагоги дополнительного образования  
ДДТ Петроградского района*

Любое тесное профессиональное взаимодействие, в том числе система наставничества, - это, так или иначе, в первую очередь общение. И характер этого общения во многом определяет особенности совместной работы. Поэтому начать наше рассуждение хотелось бы с небольшого лирического отступления, в котором мы введем вас в историю нашего с Юлией Геннадьевной (наставляемой) общения.

История появления Юлии Геннадьевны в стенах Дворца детского творчества началась с прохождения педагогической практики в рамках обучения в Педагогическом колледже №4, с которым наше учреждение активно сотрудничает. Сначала это была ленточная практика, потом дипломная, которую студентка проходила в объединении, руководителем которого я являюсь. После успешного прохождения практики она вернулась в наши стены уже в качестве педагога, руководителя студии «Нити».

Так как мы обе являемся молодыми педагогами, преподаем близкие друг другу направления (т.е. и сферы наших творческих интересов пересекаются), мы не могли не подружиться. И именно на дружеском, объединенном общими интересами и творчеством общении и строилась наша совместная работа в рамках программы наставничества. Дружеское, или хотя бы доброжелательное общение, близость интересов и профессиональных задач, на наш взгляд, — огромный плюс в работе тандема «наставник-наставляемый», способствующий более эффективному взаимодействию, облегчающий решение многих задач, поставленных перед нашим тандемом.

Какую же цель мы преследовали в нашей работе?

Это - обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализация, закрепление в профессии молодого педагога.

Эта цель сформулирована довольно формальным языком. Если же попытаться объяснить ее проще, то моя основная задача,

как наставника, была помочь Юлии Геннадьевне освоиться на новом месте, и не только успешно начать профессиональную деятельность, но и найти пути для развития на педагогическом поприще.

Даже простыми словами формулировка получается несколько общей. Под общую цель необходимо разработать конкретные задачи. Как это сделать? Логично, что нужно просто спросить наставляемого, а в чем же именно он нуждается? Что мы и сделали.

Поскольку наставляемая является молодым педагогом, до этого ей не приходилось работать в учреждениях такого масштаба, где такое большое количество сотрудников, нюансов и обязанностей. Возникли следующие вопросы:

- Какие мероприятия проводятся во Дворце и как принять в них участие?
- Как вести сопутствующую документацию (заполнять журналы, готовить эффективность, планы воспитательной работы, заявки для участия в конкурсах и многое другое)
- К кому можно обратиться за помощью по специфическим вопросам, касающимся и методической работы, и юридических аспектов, и, разумеется, организационных.

С этими трудностями, а также великим множеством других вопросов, наставляемой, разумеется, нужна была помощь.

Сформулированные после опроса наставляемого задачи ...

- адаптация педагога в учреждении. Знакомство с традициями, мероприятиями, педагогическим и административным коллективом Дворца детского творчества. Знакомство с особенностями работы в учреждении;
- изучение особенностей работы с документацией (журналы, папки эффективности педагога, документация для участия в конкурсах творческих работ учащихся);
- знакомство с особенностями профессиональной педагогической деятельности, разрешение затруднительных ситуаций. Разрешение конфликтов, налаживание коммуникации с коллективом учащихся, использование нестандартных приемов обучения.

... очевидно разделились на три направления работы нашего тандема:

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; (познакомиться с укладом нашего Дворца, традициями, мероприятиями, людьми. Узнать, к кому можно обратиться с определенными вопросами, познакомиться со спецификой работы конкретно у нас, в том числе с документами)
- раскрытие потенциала, наставляемого; (успешно разрешать затруднения и развивать сильные стороны деятельности)
- создание условий для овладения педагогами современными образовательными технологиями, в том числе цифровыми; (как интегрировать способности педагога, его идеи в рабочий процесс. Какие есть инструменты работы педагога, которые могут облечь идеи в готовые проекты)

Так как в начале выступления мы упомянули о нашей с Ю.Г. дружбе, то и формат встреч мы выбрали неформальный. В плане индивидуального развития, наставляемого эти встречи, обозначаются как очные/дистанционные консультации. На практике же эти формулировки подразумевали под собой дружеские беседы, при чем и в свободное от работы время, а так же активное общение в соц.сетях. Такой формат работы подойдет не всем, однако, именно нам он помог быть на связи практически непрерывно, что способствовало быстрому и эффективному решению всех возникающих вопросов.

Каких же результатов мы добились в ходе нашей совместной работы? Думаю, об этом мне, как наставнику, справедливо будет спросить наставляемого. Приведу её ответ:

«Я научилась и вести документацию, и познакомилась с коллективом, традициями и мероприятиями Дворца. И даже мои ученики смогли с моей помощью принять участие в конкурсе и получить награду. Кроме того, мы с Анастасией Андреевной начали реализовывать совместный проект «Методичка художника». В рамках этого проекта учащиеся студии «Нити» создали индивидуальное наглядное пособие –шпаргалку. Это был интересный опыт интеграции новой методики преподавания в мою профессиональную деятельность. В дальнейшем мы планируем продолжить работу над данным проектом и реализовать ее в рамках нашего сотрудничества».

В 2022-2023 учебном году Юлия Геннадьевна приняла участие в Фестивале открытых занятий, получила сертификат участника Открытой районной выставки-конкурса декоративно-прикладного творчества «Сказка за сказкой».

В 2023-2024 учебном году Юлия приняла участие в фестивале лучших практик наставничества ДДТ Петроградского района (26.09.2023), представляла свой опыт в рамках выездного практико-ориентированного семинара «От бумеров до альфа» Дворца детского творчества при участии делегации из Республики Беларусь (21.10.2023). Кроме того, Юлия Геннадьевна стала победителем районного этапа конкурса педагогических достижений «Сердце отдаю детям» в номинации «Дебют». Также, педагог одной из первых разработала краткосрочную программу обучения «Фенечки», успешно прошедшую экспертизу.

Помимо того, что наставляемая достигла всех запланированных результатов нашего сотрудничества, так же и я, как наставник, многому научилась. Как минимум, я приобрела опыт работы наставником. Кроме того, мы постоянно обменивались творческими идеями, заряжались друг от друга вдохновением. И в некоторых рабочих вопросах я, кстати говоря, освежила свои знания.

И, безусловно, объединенные общим делом, мы укрепили свои дружеские отношения, увидели друг друга с неожиданной стороны и планируем продолжать делиться друг с другом профессиональным опытом.

## **Участие в программе наставничества: взгляд начинающего педагога**

*Васильева Е.А., Слышенкова А.А.,  
педагоги дополнительного образования  
ГБУДО Дом творчества «Измайловский»*

Последнее десятилетие характеризуется повышением требований к качеству образования и воспитания учащихся. Современные школы преобразуются, в том числе благодаря приходу молодых педагогов, готовых работать по-новому, творчески.

Однако мы, начинающие педагоги, приступив к работе, сталкиваемся с множеством трудностей. Участие в персонализированной программе наставничества помогает нам успешно адаптироваться, упорядочить профессиональные знания и умения.

Мы с коллегой работаем в Доме творчества второй год. И, конечно, участвуем в программе наставничества. Сегодня мы решили немного пошутить и представить вашему вниманию сказку «Как лягушка Квава педагогом стала».

Жила-была среди камышей да кувшинок лягушка Квава. Простая такая лягушечка, скромная, зелененькая. Но мечтала Квава стать педагогом. Даже поступила в педагогический университет и окончила его с хорошим дипломом. Пора и мечте исполняться.

И вот, устроилась она на работу в Дом творчества «Измайловский». Сейчас, думает, прибуду на гладкое озеро, буду головастикам рассказывать, как правильно квакать и мошек ловить. Пришла Квава в первый день на работу и обнаружила, что все не так легко, как в университете казалось.

Оказывается, чтобы головастиков обучать, недостаточно громко квакать, нужно еще образовательную программу написать, календарно-тематический план составить, воспитательную работу организовать, работу с родителями головастиков спланировать, диагностику результатов освоения программы провести, в педагогических конкурсах поучаствовать, статейку написать и ещё много зарослей вблизи берегов озера преодолеть. Озеро то

и дело грозитя в болото превратиться, зарастает огромными лопухами инструкций, журналов, отчетов и планов. Да еще на электронные письма отвечать нужно быстро. И вот, казалось бы, вынырнешь, вздохнешь, а тут сразу раз и новые задания-указания. С трудом Квава лапками перебирает, не знает, как дело организовать.

Да и сами головастики нервно виляют хвостиками, уже и на глубину ныряют, квакают нестройно, а ловить мошек и вовсе отказываются.

В общем, впереди целая полоса препятствий на пути к профессиональному мастерству. Квава задумалась: как же она в одиночку преодолит этот тяжелый путь? В университете все выглядело не так. Пригорюнилась наша лягушечка, голову повесила, сидит скромно на кочке, ни вперед, ни назад...

Вдруг выплывает из озера черепаха Тортилла. Важная в очках.

- Что пригорюнилась? - спрашивает Кваву Тортилла.

- Страшно мне, Мудрая черепаха, боюсь, ничего у меня не получится. Не надо было мне в педагоги идти, не справлюсь я, - грустно отвечает лягушка.

- Не печалься, - говорит черепаха, - я тебе помогу. Буду наставником твоим. Опыт педагогический у меня есть, достижения в профессиональных конкурсах имеются. Наставлю тебя и как по кочкам скакать, и как в трясине не погрязнуть. А уж про головастиков и говорить нечего.

Только сначала заполни-ка ты, Квава, анкету, да напиши план, программу разработай, про отчеты и фотофиксацию не забудь. И, глядишь, станут твои головастики добрыми, умными и благоразумными с гибкими и мягкими компетенциями! А сама ты, Квава, успешно пройдешь адаптацию, станешь профессионалом и сможешь продвинуться по карьерным кочкам».

Показала Тортилла план озера, провела экскурсию. Заодно и с традициями озера познакомила, и всех-всех обитателей представила. Знает теперь Квава, куда скакать, на каком камешке вправо сворачивать, а на каком – влево. Не теряется больше Квава.

Вручил наставник Кваве специальный инструмент для прожигания лопухов - ручку с черными чернилами. Снабдил шаб-

лонами отчетов и карт эффективности, планов на месяц и диагностических таблиц. Не разрастается больше трясина у Квавы, красиво, чисто вокруг.

Ну, и про головастика, конечно не забыли. Собрались они в стайку, квакают невпопад. А Тортилла Кваве подсказывает, как их мошками увлечь, как хор организовать, да как здоровьесберегающие технологии применить, чтобы не переутомлялись головастики. А Квава уже во вкус вошла, из листочков да камышей сделала дидактический материал, соревнование объявила, кто больше мошек наловит. Ее головастики начали соревноваться с теми, что в соседнем озере живут.

Все дальше и дальше Квава уже может самостоятельно прыгать. Много у нее уже хорошо получается. Уже и статью сама написать может, и в конкурсе на лучшее пособие поучаствовать. И вот, видит Клава, что и в озере совсем не страшно, а очень даже интересно. А главное, уверенная стала Квава, ведь рядом с ней наставник – мудрая Тортилла, готовая подсказать, поддержать в трудную минуту, оказать методическую помощь.

Стала наша Квава уверенным педагогом. Осталась в профессии.

Вот и мы, как и Квава, вместе с наставником постепенно познавали азы профессии педагога дополнительного образования. Мы с коллегой стали слушателями обучающих вебинаров, опубликовали методические разработки. Участвовали педагогических конкурсах таких как: Всероссийский педагогический конкурс «Творческий учитель – 2022», Межрегиональный заочный фестиваль «Вернисаж педагогических практик», II Региональный фестиваль лучших воспитательных практик, Всероссийский конкурс педагогических работников «Воспитать человека – 2023». Принимали участие в составе жюри Региональной ярмарки Учебных фирм.

Мы многое узнали и многому научились, а помог нам в этом наш наставник, с помощью которого мы:

- Н Научились вести документацию
- А Адаптировались в педагогическом коллективе
- С Смогли наладить взаимодействие с детьми
- Т Творчески подошли к преодолению трудностей
- А Актуализировали знания, полученные в универ-

ситете

- В Вдохновились на новые свершения
- Н Наполнили свою методическую копилку
- И Изучили курс для педагогических работников  
“Педагогическая мастерская”, и теперь (не пи-  
шем, только говорим)
- К Квалифицированно проводим занятия и воспи-  
тательные мероприятия.

И, конечно же, в этом году мы продолжаем участвовать в программе наставничества.