

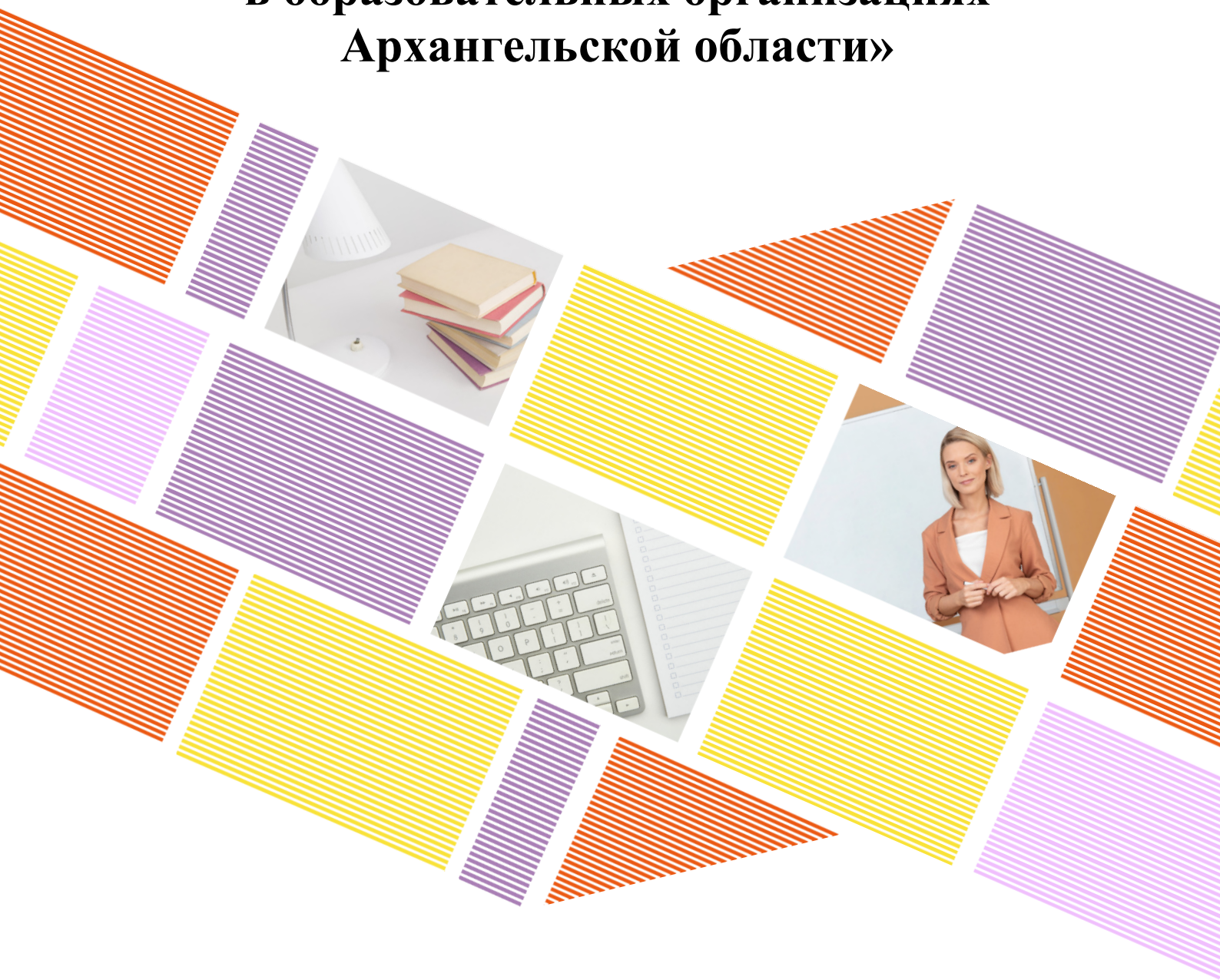


Муниципальное автономное образовательное  
учреждение дополнительного образования  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР



электронный информационно-методический сборник

**«Практики наставничества  
в образовательных организациях  
Архангельской области»**



Северодвинск  
2023

- СОСТАВИТЕЛИ:** Болховитина Татьяна Наильевна,  
методист  
МАОУДО ДЮЦ  
Лобанова Анастасия Сергеевна,  
методист  
МАОУ ДО «ДЦК»
- РЕЦЕНЗЕНТ:** Ганькова Елена Геннадьевна,  
педагог дополнительного образования  
МАОУДО ДЮЦ
- ВЕРСТКА:** Конев Степан Иванович,  
оператор электронного набора и верстки  
МАОУДО ДЮЦ

В сборнике представлены материалы, раскрывающие опыт реализации программ наставничества в образовательных организациях; содержатся публикации, в которых изучаются перспективы, инновационные технологии и проблемы развития системы наставничества в образовании; анализируется поиск новых подходов к организации наставнической деятельности в контексте трансформации современного общества; рассмотрены актуальные вопросы подготовки и профессиональной адаптации педагогических работников; представлен опыт организации наставнической деятельности в детском коллективе.

Материалы сборника могут представлять интерес для методистов, педагогических сотрудников, осуществляющих наставническую деятельность.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

## Содержание:

### Наставничество по форме «Педагог – педагог»

|   |    |
|---|----|
| Наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами в лицее<br><i>Анохина Наталья Евгеньевна</i>  | 5  |
| Программа наставничества: преемственность дополнительных<br>общеобразовательных общеразвивающих программ в хореографическом коллективе<br><i>Воронцова Анна Валерьевна</i>  | 13 |
| Флэш-наставничество как способ повышения профессионального мастерства<br><i>Глушкова Ольга Анатольевна</i>  | 17 |
| Методическое объединение педагогов-психологов как эффективная форма<br>наставничества (практики наставничества, реализованные в 2021 году)<br><i>Жерина Антонина Григорьевна, Трошина Елена Витальевна,<br/>Тимантеева Светлана Сергеевна</i> | 20 |
| Профессиональное развитие педагога дополнительного образования посредством<br>реализации программы наставничества<br><i>Жукова Кристина Сергеевна</i>   | 25 |
| Реализация программы наставничества в общеобразовательной школе<br><i>Козлова Надежда Александровна, Маташина Ольга Владимировна</i>  | 27 |
| Персонализированный проект наставничества «Эстафета мастерства»<br><i>Копейкина Евгения Анатольевна</i>   | 31 |
| Использование элементов технологии коучинга в работе педагога-наставника<br><i>Корельская Оксана Васильевна, Патрова Елена Александровна</i>  | 34 |
| Адаптация молодых специалистов в современных условиях<br><i>Лаврова Анна Сергеевна, Бурдуева Зоя Валерьевна</i>   | 37 |
| Особенности реализации программы наставничества в МАОУ ДО «ДЦК»<br><i>Лобанова Анастасия Сергеевна</i>  | 39 |
| Проектирование адаптированной дополнительной общеразвивающей программы<br>«Мир бересты» в рамках наставнической деятельности<br><i>Лукьяненко Маргарита Анатольевна</i>   | 43 |
| Супервизия как педагогическое условие процесса формирования профессиональной<br>компетенции начинающего педагога-психолога<br><i>Некрасова Светлана Васильевна, Яковлева Анна Евгеньевна</i>  | 45 |
| Программа тьюторского сопровождения «Личный успех»<br><i>Павленко Юлия Юрьевна</i>  | 49 |

|   |    |
|---|----|
| Размышления о наставничестве<br><i>Старовая Ирина Юрьевна</i>   | 54 |
| «Наставник – эстафета знаний и опыта»<br><i>Третьякова Анна Анатольевна</i>   | 56 |
| Практики наставничества для методистов<br><i>Шевчук Екатерина Юрьевна, Матизова Анастасия Эдуардовна</i>  | 59 |
| Реализация формы наставничества по развитию профессиональных умений<br>и навыков молодого педагога в МАОУДО ДЮЦ<br><i>Шокина Ирина Федоровна</i>            | 62 |
| «От студента к педагогу» – роль педагогического наставничества в становлении<br>личности молодого специалиста<br><i>Шубцова Надежда Александровна</i>       | 66 |
| <b>Наставничество по форме «Ученик – ученик»</b>  |    |
| Проект «Школа подготовки наставников для лагерей»<br><i>Андреева Юлия Александровна, Булыгина Анастасия Николаевна</i>                                      | 68 |
| Система работы по модели наставничества «ученик – ученик»<br>в образцовой вокальной студии «Соловушка»<br><i>Забегина Лариса Владиславовна</i>              | 70 |
| Мастер-класс «Эффективный наставник»<br><i>Игуминцева Елена Михайловна</i>  | 73 |
| Организация образовательного процесса по модели наставничества<br>«ученик – ученик» в хореографическом коллективе<br><i>Иконникова Ирина Владимировна</i>   | 82 |
| Наставническая деятельность обучающихся военно-патриотического клуба<br>«Юнармия»<br><i>Насонова Мария Дмитриевна</i>                                       | 87 |
| «От ученика к ученику - от маленького опыта к мастерству»<br><i>Сакова Наталья Викторовна</i>   | 89 |
| Опыт организации наставнической деятельности по форме<br>«обучающийся – обучающийся» в объединении тхэквондо «Скорпион»<br><i>Тимохов Андрей Николаевич</i> | 92 |

Анохина Наталья Евгеньевна,  
учитель математики высшей квалификационной категории  
МАОУ «Лицей № 17»,  
г. Северодвинск

### **Наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами в лицее**

Наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно. Роль педагога в наше время велика как никогда: мир вступил в эпоху глобализации. «Повышение социального престижа профессии, развитие творческого и профессионального потенциала учителей, признание особого статуса педагогических работников, в том числе и осуществляющих наставническую деятельность» – вот цель объявленного Президентом Года педагога и наставника в 2023 году.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Проводя сравнение старой (традиционной) и современной модели наставничества, которое составлено на основе анализа личного опыта, отмечу, что современная модель в большей степени отвечает требованиям сегодняшнего времени – молодой специалист в максимальном объёме получает профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Молодой специалист в образовательной организации получает поддержку опытного педагога-наставника, который оказывает ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повышает его профессиональную компетентность. Сравнительный анализ моделей наставничества представлен в таблице 1.

Таблица 1.

#### Старая (традиционная) и современная модели наставничества

| <b>Критерии для сравнения</b>         | <b>Старая (традиционная) модель наставничества</b>                            | <b>Современная модель наставничества</b>   |
|---------------------------------------|---|--|
| 1. Знакомство с трудовым коллективом. | Представление молодого специалиста на первом педсовете (напутственные слова). | - Представление молодого специалиста на первом педсовете, а также на различных семинарах, праздниках («Лицей нам крылья подарил»), линейках, совещаниях, педсоветах и др.<br>- Представление наставников (стаж, квалификация, награды).<br>- Посвящение в молодые специалисты (небольшое выступление творческой группы, напутственные слова, подарки от лицея, клятва молодых специалистов). |



|   |  |   |
|---|--|---|
| 2. Рабочее место учителя.   | Различные кабинеты.  | Закреплённый за учителем отдельный кабинет.   |
| 3. Ведение школьной документации.   | Бумажный вариант (журнал, отчёты и пр.).   | Ведение всей документации в электронном виде; электронный журнал.   |
| 4. Разработка урока математики.   | - Разработка конспекта урока<br>- Консультация наставника<br>- Методическая литература<br>- Библиотека                             | - Разработка технологической карты урока<br>- Консультация наставника<br>- Методическая литература<br>- Интернет (ЭОР)<br>- ЦОР<br>- Библиотека   |
| 5. Взаимодействие наставника и молодого специалиста.                                | - 1 раз в четверть (по плану, непосредственное).<br>- Семинары (по плану работы школы).<br>Роль педагога-наставника – «проводник». | - Ежедневно (непосредственное)<br>- Форумы, конференции и др.<br>- Дистанционное<br>Равноправные отношения «наставник-молодой специалист». Роль педагога-наставника – «консультант», «кумир».   |
| 6. Проведение открытых уроков по предмету и др.                                     | Консультация наставника (совместная работа).<br>Проведение открытых уроков осуществляется через год работы в школе.                | - Консультация наставника<br>- Большой простор для самостоятельной деятельности.<br>Проведение открытых уроков приветствуется в первый год работы молодого специалиста в школе.   |
| 7. Проведение внеклассных мероприятий по предмету (турниры, викторины, игры и др.). | Самостоятельный выбор содержания и форм проведения.  | Самостоятельный выбор содержания и форм проведения.   |
| 8. Выбор темы по самообразованию.   | Тема по самообразованию предоставляется руководителем методического объединения.   | Самостоятельный выбор темы по самообразованию.  |
| 9. Методическая работа (УМК).   | - Собственная методическая литература<br>- Библиотека  | - Электронные ресурсы (различные сайты и пр.)<br>- Собственная методическая литература<br>- Библиотека<br>- Книжные ярмарки   |
| 10. Определение выбора направления работы молодого специалиста.                     | - Олимпиада (ШЭО) - первый год работы в школе<br>- Курсы повышения квалификации (1 раз в 5 лет)                                    | - Жюри Олимпиад (ШЭО, МЭО, РЭО)<br>- Участие и выступления в семинарах<br>- Курсы повышения квалификации (ежегодно)<br>- Конкурсы для учителей «Учитель года», «Педагогический дебют»<br>- Обучение в магистратуре, аспирантуре и др. |

|  |  |   |
|--|--|---|
| 11. Вовлечение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива. | По предложению (например, вступление в профсоюз и др.).<br>Право выбора жизненной позиции за молодым специалистом. | Активная жизненная позиция (есть право выбора).<br>Инициатива. Не бояться взять на себя ответственность.<br>- Профсоюз<br>- Творческая группа лиц и др. организаций<br>- Организация праздников и др.   |
| 12. Качества наставника  | - Хороший специалист<br>- Человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе                      | - Компетентность педагогической сфере<br>- Межкультурная компетентность<br>- Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки<br>- Умение эффективно организовывать общение<br>- «Профессионал»<br>- Способность работать с современными СМИ и др. |

На прогностическом этапе для определения стартового уровня профессиональной подготовки проводится анкетирование молодого специалиста.

#### **Анкета молодого специалиста**

1. Удовлетворяет ли вас уровень профессиональной подготовки?

а) Да    б) Нет    в) Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности? (допишите)

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- В составлении рабочих программ.
- В составлении плана воспитательной деятельности с обучающимися.
- В проведении уроков.
- В проведении внеклассных мероприятий.
- В общении с коллегами, администрацией.
- В общении с учащимися, их родителями.
- Другое (допишите).

4. Представляет ли для вас трудность?

- Формулировать цели урока.
- Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока.
- Мотивировать деятельность учащихся.
- Формулировать вопросы проблемного характера.

- Создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении.
- Подготавливать для учащихся задания различной степени трудности.
- Активизировать учащихся в обучении.
- Организовывать сотрудничество между учащимися.
- Организовывать само и взаимоконтроль учащихся.
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся.
- Развивать творческие способности учащихся.
- Другое (допишите).

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую, третью очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- Самообразование.
- Практико-ориентированный семинар.
- Курсы повышения квалификации.
- Мастер-классы.
- Творческие лаборатории.
- Индивидуальная помощь со стороны наставника.
- Школа молодого специалиста (учительский клуб и др.).
- Другое (допишите).

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, вторую, третью очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- Типы уроков, методика их подготовки и проведения.
- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе.
- Приёмы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся.
- Учёт и оценка знаний учащихся.
- Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов.
- Урегулирование конфликтных ситуаций.
- Формы работы с родителями.
- Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися.
- Другое (допишите).

На основе анкетирования определяются основные формы деятельности наставника и молодого специалиста, ожидаемые результаты и составляется план-график (составлен так же на основе личного опыта) мероприятий по наставничеству.



План-график наставничества  
 Наставник – Анохина Н.Е., молодой специалист – Алешихина И.С.  
 (2022-2023)

|    | <b>1 четверть</b>   | <b>2 четверть</b>   | <b>3 четверть</b>   | <b>4 четверть</b>  |
|----|---|---|---|--|
| 1. | Ознакомление с должностными обязанностями педагога.                                       | Совместная разработка технологической карты урока математики.                                   | Совместная разработка технологической карты урока математики.   | Совместная разработка технологической карты урока математики.  |
| 2. | Ознакомление с Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка и др. регламентами. | Мастер-класс по проведению внеклассных мероприятий по предмету.                                 | Помощь по работе с одарёнными обучающимися.   | Консультация по организации участия класса в лицейском празднике «Парад звёзд».  |
| 3. | Изучение рабочего места учителя, используемого в работе оборудования и помещений.         | Анализ педагогических ситуаций с обучающимися, испытывающими трудности при обучении математике. | Работа на РЭШ, совместное составление заданий по формированию функциональной грамотности.   | Консультация по ведению школьной документации.   |
| 4. | Помощь по составлению рабочих программ.   | Помощь по ведению школьной документации.  | Консультация по способам поведения в конфликтных ситуациях с детьми/родителями.   | Консультация по аттестации педагогических работников.  |
| 5. | Помощь в составлении плана воспитательной работы.   | Консультация по экспертизе проверочных работ.   | Совместная работа по подготовке к проведению ВПР.   | Мотивация и оказание помощи по участию в конкурсах, проектных мероприятиях, работе МО, конференциях, круглых столах и т.д. |
| 6. | Совместная разработка программы внеурочной деятельности.                                  | Совместная разработка и презентация родительских собраний.                                      | Мастер-класс по сопровождению ученического проекта. Подготовка к участию в учебно-исследовательской конференции лицеистов «Мы познаем мир!» | Помощь в составлении отчета работы педагога за год.  |

|     |  |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|
| 7.  | Совместная разработка технологической карты урока математики.              | Мастер-класс по организации работы с одаренными детьми; посещение внеурочного занятия наставника по программе «Олимпиадная математика». | Совместная организация участия обучающихся в олимпиаде «ФИЗТЕХ», «Будущее Арктики», игре «Кенгуру». | Совместная работа по составлению отчета воспитательной деятельности педагога за год.                |
| 8.  | Консультация по ведению электронного журнала.                              | Консультация по организации и проведению интеллектуального турнира лицеистов «Юный ломоносовец».  | Практикум по решению с обучающимися олимпиадных задач.  | Анализ работы наставника и наставляемого за год. Определение перспектив работы на 2023-2024 уч.год. |
| 9.  | Посещение уроков наставляемого наставником – 1 раз в неделю. Анализ урока. | Посещение уроков наставляемого наставником – 1 раз в неделю. Совместный анализ урока.   | Посещение уроков наставляемого наставником – 1 раз в неделю. Совместный анализ и самоанализ урока.  | Посещение уроков наставляемого наставником – 1 раз в неделю. Анализ и самоанализ урока.             |
| 10. | Посещение уроков наставника – 1 раз в месяц.                               | Посещение уроков наставника – 1 раз в месяц.  | Посещение уроков наставника – 1 раз в месяц.  | Посещение уроков наставника – 1 раз в месяц.  |
| 11. | Посещение уроков учителей Лицея – 1 раз в месяц.                           | Посещение уроков учителей Лицея – 1 раз в месяц.  | Посещение уроков учителей Лицея – 1 раз в месяц.  | Посещение уроков учителей Лицея – 1 раз в месяц.  |
| 12. | Анализ выставления оценок за четверть, полугодие, год.                     | Консультация по работе на РЭШ, составлению заданий по формированию функциональной грамотности.  |   |   |

Основные формы деятельности наставника и молодого специалиста:

- Индивидуальные консультации.
- Совместная работа по составлению рабочих программ, разработка технологических карт уроков, изучение опыта лучших педагогов лицея.
- Посещение уроков наставляемого.
- Посещение наставляемым уроков наставника.
- Анализ посещенных уроков.
- Привлечение наставляемого к работе методического объединения, к подготовке и организации конкурсов, олимпиад, педсоветов, семинаров, конференций.
- Организация разработки молодым специалистом дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары:

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР), публикаций, методических разработок, дидактических материалов;
- участие молодого специалиста и педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие достижений у молодого специалиста;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

Цель работы с молодыми специалистами в МАОУ «Лицей № 17» в том, чтобы начинающие педагоги ясно представляли себе повседневную педагогическую практику и новые требования, которые предъявляет к учителю Профессиональный стандарт педагога. И это позволило в лицее оптимизировать процесс профессионального становления молодых специалистов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

### **Список использованных источников**

1. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода, Е.А. Фатнева; под ред. Е.Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 124 с.

2. Методические рекомендации «Об организации наставничества в школе» [Электронный ресурс]. URL: <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii.-nastavnichestvo.pdf?ysclid=lf5zlpud887148336> (дата обращения 12.03.2023).

3. Тарасова, Н.В., Пастухова, И.П., Чигрина, С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – М.: Перспектива, 2020. – 108 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения 10.03.2023).

4. Тулякова, В.В. Риски организации наставничества в школе» // Журнал «Молодой учёный» [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/314/71698/?ysclid=1fb68n4mum686498565> (дата обращения 10.03.2023).

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ Ст. 28, 47, 48.

Воронцова Анна Валерьевна,  
педагог дополнительного образования МАОУ ДО «ДЦК»,  
г. Северодвинск

### **Программа наставничества: преемственность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в хореографическом коллективе**

Одним из основополагающих принципов в образовании является принцип преемственности. Преемственность в образовании – «это система связей, которая обеспечивает взаимодействие основных задач, содержания и методов обучения и воспитания для создания единого непрерывного образовательного процесса» [4, с. 349].

Образовательные программы считаются преемственными, если они способствуют формированию интеллектуальных, личностных, поведенческих качеств, знаний и умений обучающихся, созданию потенциала дальнейшего развития личности. В системе дополнительного образования дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы (ДООП) также должны быть преемственными и решать образовательные задачи в комплексе. В хореографическом коллективе ДООП направлены на развитие личности через обучение хореографическому искусству и формирование физических качеств.

В образцовом художественном хореографическом коллективе работают педагоги, которые осуществляют образовательную деятельность по ДООП разной направленности. Преемственность программ заключается в том, что ДООП физкультурно-спортивной направленности «Детский стретчинг» и «Стретчинг» являются базой для овладения содержанием ДООП художественной направленности «Танцевальные звездочки» и «Танцевальная фантазия».

Для обеспечения преемственности ДООП педагоги включены во взаимодействие в рамках программы наставничества по модели «педагог – педагог».

Целью взаимодействия педагогов является эффективность работы по достижению образовательных результатов посредством преемственности ДООП и совместной организации образовательного процесса в хореографическом коллективе.

Задачей программы наставничества на первом этапе работы являлась интеграция содержания ДООП художественной и физкультурно-спортивной направленностей в хореографическом коллективе.

Анализ программы показал, что разделы ДООП художественной и физкультурно-спортивной направленностей соотносятся по содержанию и могут иметь преемственность в нескольких разделах:

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| ДООП художественной направленности | ДООП физкультурно-спортивной направленности                 |
| Раздел «Партерная гимнастика»      | Раздел «Стретчинг в партере»<br>(динамический, статический) |
| Раздел «Акробатика»                | Раздел «Акробатика»   |

Одним из разделов программы художественной направленности, ориентированных на развитие физических данных, является «Партерная гимнастика». Партерную гимнастику считают обязательным компонентом на занятиях хореографией. Данный вид гимнастики дает детям первоначальную хореографическую подготовку, необходимую для освоения не только классического танца, но и эстрадного, народно характерного танца и других более современных направлений, таких как джаз-модерн, контемпорари и др.

Актуальной задачей для хореографического коллектива является улучшение эластичности мышц и связок у обучающихся, повышение гибкости суставов при этом с минимальными затратами энергии. Гибкость тела – это одно из важных физических требований, предъявляемых к тем, кто занимается в хореографическом коллективе. Гибкостью определяют пластичность тела исполнителя, она придает танцору выразительность, способствуя тем самым созданию сценического образа. Чтобы воспитать гибкость тела, на занятиях партерной гимнастикой мы используем упражнения на растяжку. Такие упражнения принято называть стретчинговыми.

В последние годы за рубежом и в нашей стране получил широкое распространение целый комплекс специальных упражнений и методов, направленных на совершенствование гибкости, развитие качественной подвижности в суставах и эластичности мышц под названием стретчинг (от англ. «stretching», «stretch» – растягивание).

В разработанных ДООП «Детский стретчинг», «Стретчинг» для образцового хореографического коллектива включен раздел «Стретчинг в партере». В раздел включен стретчинговый комплекс упражнений, который выполняется на полу в различных положениях: сидя, лёжа на боку, на спине и на животе. Комплекс создан с целью направленного воздействия и включения в работу различных групп мышц в соответствии с возрастными особенностями обучающихся.

Уникальность этих упражнений – отсутствие компрессионной нагрузки на суставы и позвоночник. В то же время нагрузка при выполнении упражнений в партере высока и позволяет мышцам работать в другом режиме, нежели в упражнениях, выполняемых стоя.

Посредством «Стретчинга в партере» в коллективе достигаются такие цели, как улучшение эластичности мышц и связок, повышение гибкости суставов при этом с минимальными затратами энергии. Исходя из этого, мышцы и суставы быстрее подготавливаются к дальнейшему традиционному классическому экзерсису у станка, требующему высокого физического напряжения.

Еще одним общим разделом ДООП художественной и физкультурно-спортивной направленности является «Акробатика». Эти упражнения являются эффективным средством разностороннего воздействия на обучающихся. В процессе занятий акробатикой укрепляется здоровье, развиваются координация движений, мышечная сила, быстрота двигательных действий, гибкость, выносливость к мышечной работе, устойчивость функций вестибулярного



анализатора к воздействию ускорений, статическое и динамическое равновесие, свойства внимания, память на движения, эмоциональная устойчивость, решительность и смелость; воспитываются личностные свойства: сознательное и активное отношение к занятиям, чувство товарищества, коллективизма, уверенность в своих силах и др.

Раздел «Ритм-класс» в программах художественной направленности и раздел «Ритмопластика» программ физкультурно-спортивной направленности развивают у детей музыкальный слух, память, чувство ритма, формируют художественный вкус и имеют общую задачу – развитие у детей музыкально-пластических способностей, соединение внутреннего состояния с внешним физическим действием.

Таким образом, особенности обучения хореографии нашли свое отражение в содержании ДООП физкультурно-спортивной направленности «Стретчинг» и «Детский стретчинг».

Работа в качестве наставляемого над преемственностью содержания программы «Стретчинг» и «Детский стретчинг» для хореографического коллектива позволила реализовать задачу интеграции содержания ДООП физкультурно-спортивного и художественного направлений для решения образовательных задач, профессиональных вопросов, повышения уровня знаний педагогов.

Преемственность ДООП художественной и физкультурно-спортивной направленностей в хореографическом коллективе позволяет адаптировать содержание обучения под потребности хореографического коллектива и комплексно решать задачи по формированию хореографических умений, исполнительского мастерства, воспитанию и развитию личности обучающихся.

Преемственность ДООП художественной и физкультурно-спортивной направленностей в хореографическом коллективе позволяет:

- оптимально построить образовательный процесс в хореографическом коллективе;
- комплексно решать учебные и воспитательные задачи формирования личности обучающихся;
- применять разные формы и методы обучения для решения образовательных задач.

А также она обеспечивает общее программно-методическое пространство образовательной деятельности.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество в образовательном учреждении дополнительного образования – это очень эффективный метод передачи педагогического опыта и мастерства посредством преемственности содержания ДООП разной направленности. Прежде всего идет повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов коллектива, их сплоченность, следование общим целям и интересам, развитие личностно ориентированных отношений между педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.

### **Список использованных источников**

1. Письмо Мин. просвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
2. Архипова, С.В. Проблема преемственности в образовании: социологический подход / С.В. Архипова // Социология. Экономика. Политика. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного нефтегазового университета, 2008.
3. Нугуманова, Л.Н., Яковенко, Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения. Настольная книга. – Казань, 2020. – 51 с. [Электронный ресурс] URL: [https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub\\_2858362.pdf](https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf)
4. Романцев, Г.М., Федоров, В.А., Осипова, И.В., Тарасюк, О.В. Профессионально-педагогические понятия. Словарь. – Екатеринбург, 2005.

Глушкова Ольга Анатольевна,  
педагог дополнительного образования МАОУ ДО «ДЦК»,  
г. Северодвинск

### **Флэш-наставничество как способ повышения профессионального мастерства**

Профессиональное мастерство любого педагога образовательной организации – это индивидуальное формируемое интегративное личностное образование, включающее в себя целый комплекс профессиональных знаний, умений, навыков, опыта, профессиональных и личностных качеств, способов мышления, педагогической культуры, необходимых для решения профессиональных задач [2, 3]. Одним из эффективных способов повышения профессионального мастерства является наставничество. Реализация наставничества как способа повышения профессионального мастерства представлена в разных формах и направлена на решение различных задач.

В современном информационном обществе возрастают требования к компетентности педагога, который должен ориентироваться в различных областях знаний и оперативно решать профессиональные задачи. Такой вид наставничества как флэш-наставничество по модели «педагог – педагог» позволяет за короткий срок получить квалифицированную помощь и необходимые знания и умения по той или иной проблематике.

Флэш-наставничество (Flash Mentoring) – это концепция наставничества, суть которой заключается в передаче знаний и умений по конкретному запросу или проблеме, реализуемой в короткие сроки [5]. Флэш-наставничество осуществляется через одноразовые встречи или обсуждения, коммуникацию. Организуется короткая встреча, в ходе которой наставники могут поделиться опытом по конкретной проблематике, дать некоторые рекомендации. После этой встречи её участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев.

В рамках коротких встреч происходит обмен опытом, передача знаний и умений «из рук в руки». Такая модель позволяет реализовать возможность целеполагающего наставничества, как индивидуального, при котором для решения конкретной педагогической проблемы взаимодействует наставник и наставляемый педагог, передавая опыт при взаимодействии «равный – равному», реализуя модель горизонтального обучения, так и группового наставничества, когда педагог-наставник работает с группой педагогов [4, с. 20].

При этом флэш-наставничество, реализуется в разных формах [3]:

1. Стандартная сессия флэш-наставничества, когда реализуется одноразовая встреча, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным педагогом-наставником и менее опытным педагогом, которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

2. Последовательное флэш-наставничество, когда педагог обращается за методической помощью к двум и более наставникам, с каждым из которых он встречается, например, еженедельно в течение месяца.

Основные условия построения системы флэш-наставничества заключаются в точной постановке цели и описания проблемы, выборе наставника, регламенте взаимодействия наставника и наставляемого. Важным условием также является система направляющих вопросов, которая позволяет прояснить потребности и ожидания напарников, конструктивно достичь результата. Особую роль в системе наставничества играет психологическая составляющая взаимодействия напарников: создание обстановки доверия и конфиденциальности, взаимного уважения. В флэш-наставничестве в связи с краткосрочным взаимодействием это условие выполняется при готовности напарников к такому формату работы.

Флэш-наставничество как способ повышения профессионального мастерства неоднократно применялась в практике педагогов дополнительного образования. Особенно актуальной темой в образовательном процессе является патриотическая тема. Педагогам предлагается проведение различных мероприятий по патриотической тематике. В ходе подготовки возникают сложности подбора необходимого материала, выбора формы, в которой будет представлена информация.

Одним из таких мероприятий является международный конкурс «Расскажи миру о своей малой Родине», где участники выбирают наиболее интересные для них события, традиции, памятные места своей Родины и рассказывают о них соотечественникам и своим сверстникам за рубежом. Конкурс проводится на английском языке. Когда было принято решение об участии в конкурсе обучающихся по программе «Диалог культур», реализуемой на английском языке, то возникла проблема подбора материала о малой Родине.

Эта проблема стала запросом к педагогу, реализующему дополнительные общеразвивающие программы туристско-краеведческой направленности «Юный краевед» и «Летопись родного края». В рамках этих программ происходит знакомство с историей, культурой, жизнью и творчеством известных людей родного края, с традициями и обычаями народов Русского Севера.

Следовательно, участниками флэш-наставничества стали педагог, реализующий программы по страноведению, и педагог, реализующий программы по краеведению. На протяжении нескольких консультаций осуществлялось взаимодействие наставника и наставляемого, в ходе которых решались вопросы о выборе материала, форме его представления, разъяснение обычаев и особенностей быта жителей Русского Севера.

Флэш-наставничество проходит несколько этапов по схеме: проблема – запрос – консультация.

Проблема. На первом этапе происходит анализ имеющихся знаний по конкретной проблематике: подбор материала для участия в международном конкурсе «Расскажи миру о своей малой Родине». Анализ работ конкурса прошлых лет показал, что одной из трудностей является подбор краеведческого материала и представление его в оригинальной форме.

Запрос. На втором этапе формулируется конкретный запрос: озвучивается тема конкурса, проблема подбора материала и формы его представления (понятие, предмет, символ, фольклор и др.).

Консультация. На третьем этапе осуществляется консультация по решению задач, обговариваются конкретные шаги, чтобы цель была достигнута. Используется прием «мозгового штурма». Происходит отбор и анализ представленного материала наставника.

Результатом флэш-наставничества в приведенном примере является подготовка видеоролика о символах Архангельской области на международный конкурс «Расскажи миру о своей малой Родине». Кроме того, полученные в ходе консультаций знания и опыт позволили провести мастер-класс «Известные люди Архангельской области» в рамках патриотической концертной программы «Моя страна – моя Россия!» и мероприятия, посвященные национальному празднику «День России» в рамках досуговых мероприятий для детских школьных лагерей.

Основные преимущества такого взаимодействия заключаются в ценности и концентрированности передаваемых наставником знаний и опыта, быстром получении информации и высокой результативности взаимодействия как решения проблемы. Флэш-наставничество позволяет в кратчайшие сроки получить необходимую квалифицированную помощь от наставника-специалиста по конкретной проблематике, повысить качество образовательного процесса, обогатить опыт педагога.

#### **Список использованных источников**

1. Андреева, И.А., Губко, М.В., Прокопьев, Г.В. Изучение фреймворка Django в рамках темы работы с веб-сервером школьного курса информатики // Учитель Алтая. – № 3 (8). – С. 36 – 40

2. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: Экономическая Теория, Анализ, Практика. – 2016. – № 5. – С. 92 – 112.

3. Криволапова, Н.А. Наставничество как эффективная технология профессионального развития педагогических работников / Н.А. Криволапова // Становление педагога как человека культуры: традиции и современность: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию университета (в рамках научного направления кафедры педагогики и методики обучения гуманитарным дисциплинам Курганского государственного университета). – Курган: Курганский государственный университет, 2021. – С. 229 – 237.

4. Мазель, С.С. Реализация модели наставничества «равный – равному» в процессе изучения дисциплин технической специальности / С.С. Мазель, Е.В. Лопатина, А.Ф. Воскресенская // Учитель Алтая: научно-педагогический журнал. – 2021. – № 4 (9). – С. 19 – 23.

5. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса: электронный научно-экономический журнал. – 2017. – № 6 (38). – С. 8 – 13.

Жерина Антонина Григорьевна, педагог-психолог,  
Трошина Елена Витальевна, педагог-психолог,  
Тимантеева Светлана Сергеевна, старший воспитатель  
МБДОУ «Детский сад № 66 «Беломорочка»,  
г. Северодвинск

**Методическое объединение педагогов-психологов  
как эффективная форма наставничества  
(практики наставничества, реализованные в 2021 году)**

**Актуальность.** История наставничества насчитывает многовековую историю. На современном этапе развития образования в России система наставничества вновь становится актуальной и востребованной. Это связано с популяризацией непрерывного образования личности, с внедрением новых обучающих технологий, с потребностью самореализации и успешного профессионального становления.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». Целевая модель наставничества призвана решать задачи активного внедрения практики наставничества в систему образования как между педагогом и обучающимся, так и на горизонтальном уровне – между педагогами.

Наставничество позволяет осуществлять передачу бесценного профессионального опыта от человека к человеку, с акцентом внимания на важных моментах, о которых не прочтешь в учебниках. Наставник – это человек, который щедро делится своими знаниями, умениями, оказывает неоценимую поддержку своему подопечному, особенно необходимую на первых этапах профессионального становления.

Случается, что молодой специалист сам не знает, какая помощь ему нужна, потому что пока не способен критично отнестись к своей деятельности, или потому что слишком критично к ней относится и боится в этом признаться. Чуткий наставник может подсказать, найти нужные слова поддержки, быть рядом тогда, когда это больше всего необходимо молодому педагогу. Таким образом, наставник – это не просто профессионал с богатым багажом эффективного опыта, но и психолог, понимающий и разделяющий заботы начинающего педагога.

**Общие положения о системе наставничества в МБДОУ № 66 «Беломорочка».** Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 66 «Беломорочка» (далее – МБДОУ) – разновидность индивидуальной работы:

- с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в МБДОУ или имеющими педагогический стаж по должности не более 3-х лет;
- со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы;



– с педагогами (подшефными), испытывающими трудности методического характера или имеющими потребность в профессиональном совершенствовании.

Наставничество в МБДОУ предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста (подшефного) необходимых навыков и умений ведения педагогической (коррекционно-образовательной) деятельности.

Цель наставничества в МБДОУ – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении и (или) совершенствовании.

Основные задачи наставничества в МБДОУ являются:

– ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– формировать системный подход начинающих педагогов к анализу и планированию своей деятельности;

– способствовать укреплению традиций, направленных на сближение, взаимопонимание и созидательную деятельность всех участников образовательного процесса и реализации идеи социального партнерства;

– удовлетворить потребность в неформальном профессиональном общении;

– формировать потребность в непрерывном профессиональном совершенствовании;

– способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в МБДОУ.

**Описание инновационной модели наставничества.** МБДОУ № 66 «Беломорочка» – учреждение компенсирующего вида, реализующее адаптированные образовательные программы для детей с нарушением зрения и тяжелыми нарушениями речи. Данный контингент детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) очень остро нуждается в специальной психолого-педагогической помощи. В связи с чем в 2020-2021 году штат педагогов-психологов был увеличен до 5 сотрудников. Что позволило создать профессиональный альянс – методическое объединение педагогов-психологов (далее – МО педагогов-психологов), одной из задач которого явилась профессиональная и личностная поддержка начинающих специалистов.

В положении о МО педагогов-психологов МБДОУ раскрыта организация деятельности по оказанию помощи начинающим педагогам в коррекционной работе. Но главной остаётся задача по ускорению процесса профессионального становления педагога, развитию его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности, что связано с расширением коррекционной помощи детям с ОВЗ, увеличением количества специалистов коррекционного профиля.

Наставничество в МБДОУ организуется на основании приказа заведующего. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший

воспитатель МБДОУ. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

Модель наставничества в рамках функционирования МО имеет преимущество в том, что один начинающий специалист не ограничивается взаимодействием только со своим наставником, назначенным приказом, но имеет широкие возможности для:

- получения информации, ознакомления с приемами работы всех коллег МО;
- наблюдения различных профессиональных стилей и моделей;
- получения активной обратной связи и широкой психологической поддержки и т.д.

В первый год своего существования МО педагогов-психологов стало осуществлять наставничество над молодыми педагогами. Были составлены индивидуальные планы наставничества, и в рамках методического объединения в течение 2021 года были решены поставленные задачи. В настоящее время можно уверенно говорить о методическом объединении педагогов-психологов как об инновационной модели наставничества в деятельности узких специалистов.

**Мероприятия по реализации модели наставничества.** В 2021 году педагоги-психологи совместно осуществили следующие мероприятия:

- анализ проведенных мероприятий с позиций поддерживающего оценивания, определение сильных и ресурсных сторон профессиональной деятельности;
- проведение показов открытых занятий с детьми, тренингов для педагогов, Недели психологии;
- совместная подготовка к ежедневным и разовым мероприятиям;
- составление индивидуальных программ коррекционной помощи детям с функциональными расстройствами зрения и тяжелыми нарушениями речи;
- разработку планов психолого-педагогического консилиума МБДОУ на все возрастные группы;
- участие в IV областной научно-практической конференции «Инновации в современной системе образования» по теме: «Использование нейропсихологических упражнений в работе с детьми с функциональными расстройствами зрения»;
- участие в муниципальном семинаре по теме «Нейропсихологическая диагностика дошкольников»;
- участие в муниципальном конкурсе «Психологическая мозаика»;
- участие в муниципальной выставке методических материалов «Психологическая копилка-2021»;
- подготовку и участие в городском конкурсе «Психологическая ярмарка методических материалов»;
- посещение заседаний, выступления по темам МО педагогов-психологов МБДОУ и муниципального методического объединения;

– подготовку документов и активное участие в работе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии по набору детей в группы с нарушением зрения и речи.

Совместное осуществление мероприятий сопровождалось общими обсуждениями, мозговыми штурмами, разработками конспектов, написанием текстов, позитивно окрашенным неформальным общением. Совместная деятельность, объединяющая молодых и опытных сотрудников, профессионально и личностно обогащала обе стороны, позволяла впитывать корпоративную культуру и этику.

Наставнику, указанному в приказе о назначении наставника, в период осуществления наставничества выплачивались ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда МБДОУ № 66 «Беломорочка».

**Оценка эффективности инновационной модели наставничества.** Отслеживание эффективности наставничества осуществлялось с помощью оценки реализации содержания индивидуальных планов наставничества, как в паре наставник – наставляемый, так и на общих заседаниях членов МО. Критериями оценки выступали:

- пункт плана выполнен/не выполнен, причины невыполнения;
- качество выполнения пункта плана, определение эффективных и неэффективных стратегий и приемов работы.

Наставники отчитывались о проделанной работе на заседаниях МО. Отчёт носил поддерживающий характер в отношении наставляемого.

По каждому индивидуальному случаю наставничества оценивалась перспектива профессионального развития, в том числе с точки зрения необходимости продолжения мероприятий наставничества.

**Результаты реализации инновационной модели наставничества.** Результатом реализации модели наставничества стала успешная адаптация молодых специалистов в профессии, освоение ими необходимых навыков и компетенций. Положительная оценка осуществления практики наставничества отмечена в протоколах МО педагогов-психологов, а также последующей аттестации молодых педагогов-психологов на первую квалификационную категорию.

МО педагогов-психологов – развивающийся профессиональный организм, чутко реагирующий на актуальные потребности практики и способный гибко коллегиально подбирать инструменты для решения возникающих задач. Наставничество не ограничивается адаптацией молодых специалистов, но что важно, формирует у членов профессионального сообщества рабочую мотивацию, потребность в непрерывном профессиональном совершенствовании, способствует взаимопониманию, оттачивает системный психолого-педагогический подход на уровне МБДОУ в целом.

Важно обратить внимание, что профессиональный альянс создает ресурс далеко не только для решения рабочих вопросов, но непременно организует пространство для доброжелательной межличностной коммуникации, укрепляет

традиции МБДОУ, способствует профилактике эмоционального выгорания педагогов. Поэтому необходимо отметить ценность психологически комфортной среды, создаваемой в атмосфере общей заинтересованности профессией и общими задачами помощи детям с ОВЗ.

**Выводы.** Методическое объединение педагогов-психологов является эффективной транслируемой формой наставничества. Данную модель взаимодействия педагогов можно рекомендовать для внедрения в образовательные организации различного уровня образования, осуществляющих коррекционно-развивающую работу с детьми и имеющих в своем штате педагогов узкой специализации (специалистов в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями).

## **Профессиональное развитие педагога дополнительного образования посредством реализации программы наставничества**

Высокий уровень качества подготовки педагогических кадров является необходимым условием успешного функционирования образовательной организации. Проблема организаций дополнительного образования состоит в том, что на сегодняшний день фактически отсутствует система специальной подготовки педагогических кадров для дополнительного образования. В то же время учреждения дополнительного образования остро нуждаются в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Акцент делается на поддержку и развитие молодых педагогов, а также на передачу опыта и знаний опытными наставниками.

Педагоги, только начинающие свою профессиональную карьеру, могут столкнуться с различными трудностями и вызовами. Однако, наставничество является эффективной формой поддержки и помощи для молодых педагогов в их профессиональном росте и развитии.

С начала 2021 года муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР г. Северодвинска является инновационной площадкой Архангельского областного института открытого образования по теме: «Модели наставничества». Для успешной работы по данному направлению в учреждении был проведен анализ предшествующего опыта деятельности, разработана программа и дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, а также пакет нормативных документов, регламентирующих развитие системы наставничества в организации.

В настоящий момент в Детско-юношеском центре успешно реализуются такие формы наставничества как «педагог – педагог» и «обучающийся – обучающийся».

В статье мы уделим особое внимание форме наставничества «педагог – педагог». Данная форма наставничества направлена на успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также на создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. В 2023-2024 учебном году по этой форме работают 20 наставнических пар. Наставниками являются опытные педагоги и методисты, а наставляемыми - педагоги, имеющие педагогический стаж до 3 лет, а также педагоги, не работавшие в системе дополнительного образования.

Работа наставника и наставляемого основывается на принципе добровольности. У педагогов всегда есть право выбора наставнической пары. На первых встречах участники программы наставничества знакомятся друг с другом, выявляют основные трудности, возникающие у молодого специалиста. После формирования наставнических пар издается приказ об их закреплении на уровне учреждения. Далее наставник, учитывая трудности и потребности наставляемого разрабатывает программу будущей работы. В программе отражается периодичность и тематика встреч, а также прописывается предполагаемый результат деятельности.

Куратор контролирует работу наставнических пар и при необходимости оказывает консультативную помощь.

Наставник знакомит молодого специалиста с нормативно-правовой базой профессиональной деятельности и документацией педагога: учит заполнять журнал посещаемости, составлять план работы на месяц и т.п. Наставляемому рассказывают об особенностях проектирования дополнительной общеразвивающей программы и требованиям к ее оформлению.

Наставник регулярно посещает занятия молодого педагога с целью анализа методических приемов, эффективности использования наглядного материала, а также выявления способов поддержания внимания обучающихся, используемых на занятии; приглашает на свои занятия и занятия педагог – стажистов с целью обогащения опыта наставляемого.

Программа наставничества предполагает различный формат участия в профессиональном развитии и обмене опытом, знаниями и навыками. Она включает непосредственную работу наставника с наставляемым, помощь в подготовке участия в конкурсах, семинарах, написании статей.

На протяжении учебного года в Детско-юношеском центре проводятся занятия в Школе молодого педагога, на которых молодые специалисты знакомятся с особенностями проектирования учебного занятия, организацией воспитательной работы с детьми и другими методическими вопросами.

По завершению работы оформляется отчетная документация, подводятся итоги реализации программ наставничества, включая рефлексию участников, оценивается динамика развития профессиональных компетенций молодого педагога и разрабатываются направления для дальнейшего развития.

Грамотная реализация программы наставничества в учреждении способствует профессиональному развитию молодых педагогов, повышает мотивацию к самосовершенствованию и повышению квалификации. Это выходит за рамки простой адаптации молодых специалистов, обеспечивая помощь в планировании карьеры и развитии необходимых компетенций для успешной профессиональной деятельности.



Козлова Надежда Александровна,  
учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 21»,  
Маташина Ольга Владимировна,  
учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 21»,  
г. Северодвинск

### **Реализация программы наставничества в общеобразовательной школе**

В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя и к 200-летию со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского 2023 год Указом Президента России Владимира Владимировича Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Кадровый потенциал в системе образования выступает исходной точкой на пути решения задачи инновационного развития российского общества. Значимая роль в этом вопросе отводится молодежи – наиболее восприимчивой части общества к нововведениям. Вместе с тем в системе общего образования сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических кадров. Немногие из выпускников педагогических ВУЗов идут работать в школу, а часть из них уходит из профессии после одного-двух лет педагогической деятельности. Одна из причин оттока молодых педагогов – сложности адаптации к профессионально-педагогической деятельности. Вопрос поддержки молодых специалистов стал особенно актуальным.

Молодые специалисты на начальном этапе своей профессиональной деятельности сталкиваются с трудностями, которые в последующем влияют на профессиональное развитие педагога, его карьерный рост. Своевременная помощь опытного наставника позволит учителям успешно решать проблемы в начальный период профессионального становления. Любой молодой специалист при поступлении на работу испытывает эмоциональное напряжение, требующее максимального использования внутренних ресурсов. Такие фразы, как «американские горки эмоций», «крещение боем», «научись плавать или утони» лишь иллюстрируют, насколько сложны могут быть первые годы работы для молодого учителя.

Гибкая и мобильная система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и сформировать у него навыки саморазвития, самосовершенствования и самореализации. Поддержка наставником молодого учителя заключается в оказании теоретической и практической помощи на рабочем месте, направленной на повышение профессиональной компетентности и планирования карьеры.

В нашей школе всегда оказывали поддержку молодым специалистам. Практика наставничества существует с основания школы.

В 2019 году в нашей школе появились два молодых специалиста. Они стали учителями начальных классов на одной параллели. Приказом директора школы

были определены наставники: Козлова Надежда Александровна и Маташина Ольга Владимировна. Первые шаги, первый опыт, первые трудности... А у наставников – одни и те же вопросы, одинаковые рекомендации. Появилась идея объединиться в творческую группу «Дважды два», куда вошли два наставника и два молодых педагога. Работа в команде оказалась новой, интересной, продуктивной. Плюсы командной работы:

- ✓ объединение навыков и знаний;
- ✓ повышение ценности вклада участника;
- ✓ возможность учиться друг у друга;
- ✓ взаимная поддержка;
- ✓ взаимная мотивация и вдохновение.

#### Цель, задачи практики наставничества

Цель работы – формирование возможностей непрерывного самообразования молодых педагогов через организацию совместной деятельности с наставником по конструированию индивидуальной образовательной траектории с учетом профессиональных потребностей молодых специалистов.

Задачи работы наставника с молодыми педагогами:

1. Выявление затруднений молодых педагогов и определение эффективных путей их разрешения, мониторинг профессиональной адаптации и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.

2. Прогнозирование и проектирование путей оказания молодым педагогам методической поддержки на основе анализа достижений и проблем.

3. Применение эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

4. Совместное планирование и разработка индивидуальной образовательной траектории молодых специалистов, разработка совместных методических материалов.

#### Срок реализации

План работы творческой группы был составлен на один год. Выбранная форма наставничества доказала свою эффективность. Администрацией школы было принято решение продолжить практику наставничества группы «Дважды два». Была разработана программа на 3 года (период становления молодого специалиста).

#### Методы, приёмы

Наряду с традиционными у нас нашли воплощение и новые формы для практики наставничества.

| традиционные   | инновационные                                      |
|--|--|
| ✓ Индивидуальные консультации наставников  | ✓ Видеоурок  |
| ✓ Курсы повышения квалификации   | ✓ Мастер-класс «Материалы к уроку»                 |
| ✓ Посещение уроков наставников и наставляемых  | ✓ Чек-лист   |
| ✓ Участие наставляемых в работе школьного методического объединения учителей начальных классов | ✓ Мозговой штурм                                   |
|  | ✓ Серия бинарных уроков «Наставник + наставляемый» |
|  | ✓ Аукцион педагогических идей                      |
|  | ✓ «Классная» перемена                              |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Практикум ведения электронного журнала</li> <li>✓ Подготовка и участие в профессиональных конкурсах</li> <li>✓ Методическая работа на уровне МО, школы, города</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Педагогический батл</li> <li>✓ Молодой – наставнику</li> </ul> |
|--|---|

Традиционные методы и приёмы позволили рассмотреть основные вопросы по планированию и организации работы по предметам, воспитательной работы:

- Изучение программ, методических материалов.
- Составление календарно-тематического планирования.
- Составление расписания уроков.
- Подготовка и проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС.
- Диагностика УУД. Методика проведения и обработка результатов.
- Организация участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах. Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников. Олимпиады и конкурсы на Учи.ру.
- Работа с электронным дневником.
- Организация проектной деятельности учащихся.
- Формы и методы работы на уроке.
- Система опроса учащихся (устные и письменные, тесты в Дневник.ру, индивидуальные карточки на Учи.ру и др.).
- Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.
- Планирование воспитательной работы на год.
- Охват учащихся системой дополнительного образования. Навигатор дополнительного образования.
- Методика проведения родительских собраний. Использование тестов, анкет на родительских собраниях.

Достоинством традиционных методов и приёмов является возможность за короткое время передать большой объём информации. Но как показывает практика, наилучшие результаты можно достичь лишь при оптимальном сочетании традиционных и инновационных методов и приёмов. Такие методы и приёмы мы опробовали в своей практике.

*Видеоурок.* Видеозапись урока или его части помогает увидеть себя со стороны, разобрать методические ошибки.

*Мастер-класс «Материалы к уроку».* У молодых специалистов возникали трудности в организации практической деятельности детей. На мастер-классе мы готовили дидактический материал (перфорированные карточки, «Математические пазлы», шаблон «паспорта» литературного героя и др.).

*Мозговой штурм.* Приём хорош для подготовки самых разных мероприятий.

*Серия бинарных уроков «Наставник + наставляемый».* Урок в паре труден в подготовке, но позволяет наставляемому уверенно чувствовать себя на уроке.

*Аукцион педагогических идей.* В группе делились своими методическими находками, идеями: и наставники, и наставляемые.

*«Классная» перемена.* Практикум проведения игр: игры на сближение классного коллектива, настольные, логические, парные, групповые.

*Педагогический батл.* Увлекательная игра, где в процессе командного общения можно прокачать навыки 4К: креативность, коллаборация, критическое мышление, коммуникация.

*Молодой – наставнику.* В творческой группе молодые учителя проводили мастер-класс для наставников по ИКТ и использованию интернет-ресурсов.

#### Контроль и оценка

Контролировала и оценивала работу группы «Дважды два» директор школы. Раз в четверть мы подводили промежуточный итог: наставляемые анализировали свою работу, обсуждали достижения и трудности. Раз в полугодие наставники сдавали отчет директору школы. По итогам года все участники творческой группы составляли свой отчет для руководителя школьного методического объединения.

Работа творческой группы оказалось результативной. Мы гордимся достижениями наших молодых педагогов: муниципальный профессиональный конкурс «Молодые – молодым» (II место), Всероссийский профессиональный конкурс для педагогов «Педагогическое мастерство» (I место), муниципальный конкурс методических материалов (III место) и др. Под руководством молодых педагогов их ученики успешно принимают участие в олимпиадах и конкурсах различного уровня.

Не всё протекало гладко. Дарья Олеговна на втором году работы приняла решение уйти из профессии. Но поддержка единомышленников, какими мы стали в нашей творческой группе «Дважды два», помогла пережить кризис. Даша осталась работать в школе и набрала первоклассников. И это стало нашей общей победой.

Работа нашей творческой группы позволила организовать совместную деятельность наставников и наставляемых. Опыт работы мы обобщали на заседании школы классного руководителя и педагогическом совете школы. Мы можем утверждать, что вхождение молодых педагогов в профессиональную деятельность и их адаптация прошла успешно. Наши наставляемые продолжают работать в нашей школе. Сотрудничество молодых учителей с опытными педагогами создаёт комфортную среду для их обучения и формирования практических профессиональных навыков.

Наша практика наставничества легко применима не только в общеобразовательных школах, но и в любом учреждении: дошкольного, профессионального и дополнительного образования.

#### Список использованных источников

1. Безвиконная, Е.В., Порнягина, Е.В. Потенциал использования наставничества в процессе адаптации молодых педагогов // Вестник науки. – 2022. – № 11. – с.12 – 19.

2. Замятина, А.Э. Инновационные подходы наставничества молодых специалистов / А.Э. Замятина // Моя профессиональная карьера. – 2020. – Т.1. – № 14. – с. 75 – 80.

Копейкина Евгения Анатольевна,  
учитель-логопед  
МБДОУ «Детский сад» № 57 «Лукоморье» комбинированного вида»,  
г. Северодвинск

### **Персонализированный проект наставничества «Эстафета мастерства»**

В деятельности любой современной дошкольной образовательной организации, в числе которых и МБДОУ № 57 «Лукоморье» г. Северодвинска Архангельской области, отмечается актуальность проблемы, связанной с профессиональной компетентностью педагогических кадров. В последние годы наблюдается изменение таких характеристик педагогического состава дошкольных образовательных организаций, как возраст и стаж. Следовательно, в организациях на педагогические должности приходят молодые специалисты.

В течение последних трёх лет автор статьи, учитель-логопед Е.А. Копейкина, является педагогом-наставником у молодых специалистов.

В результате деятельности по наставничеству был разработан и реализован проект «Эстафета мастерства».

**Цель проекта** – внедрение наставничества как эффективной формы персонализированного сопровождения молодого специалиста в профессиональной деятельности, повышения профессионального мастерства и квалификации молодого специалиста.

#### **Задачи проекта:**

1) Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемого молодого специалиста.

2) Определение перспектив профессионально-личностного развития и мотивации к непрерывному самообразованию у молодого сотрудника.

3) Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.

4) Ориентирование наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5) Ускорение процесса профессионального становления учителя-логопеда, установление квалификационной категории.



#### **Ожидаемые результаты проекта:**

1) Сформированное поле профессиональных дефицитов, интересов и потребностей молодого педагога.

2) Повышение теоретического и методического уровня педагога, овладение современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями деятельности.



3) Использование учителем-логопедом передового педагогического опыта в коррекционно-образовательной работе и транслирование разработанных мероприятий на различных уровнях.

4) Ускорение процесса профессионального становления наставляемого и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности, повышение авторитета педагога в образовательной организации.

В проекте «Эстафета мастерства» нами были выделены три основных этапа деятельности наставника, каждый этап разделен на задачи для достижения цели проекта.



1. *Мотивационно-целевой*, когда наставник совместно с молодым специалистом изучает нормативные документы в области образования, определяет обязанности и полномочия молодого педагога в соответствии с современными требованиями, а также выявляет педагогические затруднения и интересы молодого специалиста, чтобы выработать индивидуальный план работы педагогической помощи.

2. *Основной этап*, где наставник разрабатывает и осуществляет реализацию плана работы педагогической помощи, проводит корректировку профессиональных компетентностей молодого специалиста, помогает разработать программу самосовершенствования.

3. *Итоговый* – на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога и определяет его готовность к выполнению своих функциональных обязанностей.

В ходе реализации проекта «Эстафета мастерства» были получены следующие результаты (**продукт проекта**).

1. Сборник методических материалов из опыта наставничества по должности «учитель-логопед» с описанием механизмов взаимодействия педагогов.

2. План-программа в модуле «Педагог – педагог» в дошкольной образовательной организации (на примере наставничества по должности «учитель-логопед»).

Результаты проекта «Эстафета мастерства», реализованного в МБДОУ № 57 «Лукоморье» в 2021 и 2022 годах, позволяют сделать вывод об эффективности проведенной работы по внедрению наставничества как эффективной формы персонализированного сопровождения молодого специалиста в профессиональной деятельности и повышения профессионального мастерства и квалификации молодого специалиста.

### **Список использованных источников**

1. Басаргина, Л.В. Повышение квалификации учителей-логопедов в области реализации логопедического сопровождения // Модернизация и развитие системы дополнительного профессионального образования: материалы международной



научно-практической интернет-конференции. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2008.

2. Давыденко, А.А., Дубовая, Л.С. Атлас инструментов наставника, тьютора, ментора: Учебно-методическое пособие. – Кемерово: Изд-во КРИПКипРО, 2022. – 122 с.

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

Корельская Оксана Васильевна,  
педагог дополнительного образования МАОУ ДО «ДЦК»,  
Патрова Елена Александровна,  
педагог дополнительного образования МАОУ ДО «ДЦК»,  
г. Северодвинск

### **Использование элементов технологии коучинга в работе педагога-наставника**

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставничества, потенциал которого в последнее время признается все большим числом профессионалов. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Одной из наиболее эффективных технологий для реализации модели наставничества «педагог – педагог» в дополнительном образовании является технология методического коучинга.

Термин «коучинг» был введен английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором и в переводе на русский язык означает «наставлять, подготавливать, тренировать» [2].

Существует две версии происхождения термина «коучинг». Одна из них говорит о том, что англичане заимствовали слово «coach» из венгерского языка. Так назывался маленький городок в Венгрии, где делали вагоны и конные экипажи. Согласно этой теории, коучей ассоциировали с извозчиками, которые направляли экипажи в нужное место. По другой версии, зажиточные семьи брали с собой проводников в дорогу. Помощники хорошо знали путь и ориентировались на местности. Благодаря их знаниям путешествие проходило легче.

В «Словаре бизнес-терминов» коучинг определяется как «целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании» [1]. В «Новом словаре методических терминов и понятий» коучинг – это «процесс консультирования учащихся, направленный на достижение целей в различных областях жизни» [2]. Таким образом, коучинг – метод обучения, в процессе которого «коуч» (тренер) помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития.

Под методическим коучингом следует понимать формат бесед между наставником и наставляемым, которые помогают наставляемому понимать и осознавать свои обязанности и права, поставленные перед ним задачи, поддерживать высокий уровень мотивации, раскрывать свой потенциал, достигая высоких результатов в работе.

Цель коучинга как технологии заключается в обеспечении постепенного вовлечения, наставляемого во все сферы профессиональной деятельности в

системе дополнительного образования и способствованию самореализации педагога. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник не обучает тому, как правильно что-то делать, разрешить какую-то ситуацию, а создает условия для того, чтобы решения были найдены, осознаны и реализованы наставляемым. Например, наставник не анализирует занятие и не подводит итоги сам, а стимулирует процесс рефлексии и анализа наставляемым своей деятельностью посредством прохождения следующих этапов:

1 этап: наставник помогает определить цели и задачи, наставляемый занимается расстановкой целевых ориентиров и приоритетов.

2 этап: наставник старается понять текущую ситуацию (проблему), анализирует, что мешает сотруднику в достижении цели; наставляемый исследует ситуацию, свои внутренние и внешние препятствия и отношение к ней.

3 этап: наставник помогает сотруднику в анализе возможностей; наставляемый исследует возможности для преодоления препятствий.

4 этап: наставник провоцирует сотрудника к поиску решений и преодолению ограничений; наставляемый анализирует возможности, выбирает конкретный вариант и составляет план действий.

Эффективность формата беседы заключается в том, что у наставляемого появляется возможность посмотреть на определенную сферу своей деятельности со стороны, не отрываясь от работы, сделать её ещё более продуктивной. Для наставника данный вид взаимодействия даёт возможность опираться на те навыки и знания, которые уже есть у наставляемого.

Основными инструментами методического коучинга являются активное слушание, позволяющее наставляемому услышать себя со стороны, расставить акценты, выделить главные мысли, и вопросные технологии, отвечая на которые, подопечный направляет внимание на собственные ресурсы и за счёт этого добивается больших результатов. Цель вопросов – направить внимание на осознание текущей ситуации, сфокусировать его внимание на каком-то аспекте, прояснить фразу и т.д.

Наиболее эффективными при реализации методического коучинга в системе дополнительного образования являются следующие виды вопросов:

- открытые вопросы, предполагающие получение развернутого ответа;
- альтернативные вопросы, предоставляющие возможность выбора одного из предложенных вариантов и предполагающие быстрое решение;
- зеркальные вопросы, позволяющие, не противореча собеседнику и не опровергая его слов, создавать в разговоре новые элементы, меняющие смысл.

Итогом всей работы являются конкретные намеченные шаги с установленными сроками их достижения.

Использование методического коучинга в реализации такой формы наставничества как «педагог – педагог» позволяет организовать взаимодействие, основанное на равноправном партнерстве, направленное на развитие новых компетенций у педагогов, повышение мотивации, осознанности и удовлетворенности результатами своей деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. [Электронный ресурс] URL: <https://spravkam.ru/slovar-biznes-terminov-akademik-ru-2001>
2. Азимов, Э.Г., Щукин, А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.

Лаврова Анна Сергеевна,  
педагог-психолог МБДОУ № 69 «Дюймовочка»,  
Бурдуева Зоя Валерьевна,  
старший воспитатель МБДОУ № 69 «Дюймовочка»,  
г. Северодвинск

### **Адаптация молодых специалистов в современных условиях**

Согласно нормативно-правовым документам, основанным на модернизации непрерывного процесса образования, требования к личностным и профессиональным качествам педагога значительно возросли. Главной фигурой, решающей образовательные и воспитательные задачи, является не просто педагог, а специалист, который отличается высоким уровнем профессиональной компетентности.

На данный момент современное общество столкнулось с проблемой нехватки педагогических кадров. В дошкольных учреждениях много воспитателей с большим опытом работы, но молодые педагоги идут в детский сад работать без желания, некоторые проработав непродолжительное время, стремятся найти менее ответственную и энергозатратную работу. Трудности, с которыми приходится столкнуться молодым специалистам: низкая заработная плата; неумение применить на практике полученные знания; недостаточно опыта при взаимодействии с родителями воспитанников, их недоверие к молодому педагогу; различные взгляды коллег на воспитательно-образовательный процесс, в связи с этим затяжная адаптация в коллективе; ведение документации; индивидуальный подход к каждому ребёнку в соответствии с возрастом.

Для того, чтобы успешно реализовывать свой профессиональный и личностный потенциал, молодой специалист должен быстро реагировать на изменения в образовательных ситуациях, учитывать специфику педагогических программ, быстро адаптироваться к новым условиям в своей профессиональной деятельности. Поэтому мы разработали «Программу оказания психологической поддержки молодым специалистам».

Вхождение в профессию – это самый сложный и очень важный период, так как в этот момент начинает формироваться отношение к профессии педагога и к себе как профессионалу. Поэтому свою работу мы начали с создания оптимальных условий для адаптации педагогов в дошкольном учреждении.

А.С. Макаренко говорил, что как бы хорошо студент не окончил учебное заведение, каким бы талантом и способностями к профессии он не обладал, если он не будет учиться у более опытных коллег, он никогда не станет настоящим специалистом.

В нашем детском саду рядом с каждым молодым специалистом всегда находится наставник, к которому в любое время можно обратиться с вопросом, который делится своим опытом, предоставляя в полном объёме практический материал.

В течение 2022 – 2023 учебного года мы использовали системный подход по повышению психологической и профессиональной компетентности молодых

специалистов, что позволило педагогам быстро и легко адаптироваться к работе, избежать моментов неуверенности в своих силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, почувствовать вкус профессиональных достижений, начать формировать личную профессиональную траекторию.

Наша программа направлена на всестороннюю поддержку молодых специалистов, которые выбрали путь воспитания и обучения детей.

«Программа оказания психологической поддержки молодым специалистам» состоит из цикла семинаров-практикумов в количестве 5-ти занятий по 1,5 – 2 часа раз в месяц в адаптационный период. Её цель – помочь молодому педагогу осознать себя в профессии, сформулировать навыки самопознания и самовосприятия.

Молодым коллегам предлагались следующие темы семинаров-тренингов: «Создание условий для психологического благополучия молодых воспитателей», «Повышение психологической компетентности», «Формирование умений решать конфликтные ситуации», «Профилактика эмоционального выгорания», «Формирование положительного имиджа», «Развитие умения владеть собой», «Формирование культуры общения».

В нашей работе мы использовали различные техники: анкетирование, мини-лекции, мозговой штурм, подвижные игры, тренинговые упражнения, релаксационные упражнения, работа в парах, разбор проблемных ситуаций, разговор о притчах, ролевые игры, самодиагностика.

В конце учебного года мы получили массу положительных отзывов от коллег, благодарность за то, что они успешно прошли процесс адаптации к дошкольной организации и успешно приступили к своей работе. Молодые специалисты, получив новые знания, увереннее стали применять их на практике, ориентироваться в сложившихся проблемных ситуациях. Каждый сумел выстроить для себя свой педагогический путь, определиться со своими методами и приёмами работы.

#### **Список использованных источников**

1. Лабунская, Н.Л., Максимова, Н.П., Наумова, В.И., Никонова, Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. — Новокузнецк: Изд-во «ГБОУСПО КузТСиД», 2015.

2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / Авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е изд. – Казань: ИРО РТ, 2020.

3. Терешина, В.А. Методические рекомендации по организации наставничества в образовательном учреждении [Электронный ресурс] / В.А. Терешина, В.А. Доманский. – Санкт-Петербург, 2011.



Лобанова Анастасия Сергеевна,  
методист МАОУ ДО «ДЦК»,  
г. Северодвинск

### **Особенности реализации программы наставничества в МАОУ ДО «ДЦК»**

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», в т.ч. в программе «Успех каждого ребёнка». Наставничество рассматривается как система обучения и воспитания, форма или метод обучения, психолого-психологическая поддержка, в основе которой лежит взаимодействие. Система работы по наставничеству доказала свою эффективность в разных моделях и формах работы.

Программы наставничества в МАОУ ДО «ДЦК» реализуются в рамках региональной инновационной площадки «Методология наставничества в системе дополнительного образования».

На втором этапе функционирования площадки осуществляется работа в наставнических парах по моделям «педагог – педагог» и «ученик – ученик». В процесс работы наставнических пар включен куратор программы наставничества центра. Куратор оказывает методическое сопровождение на каждом этапе работы, иногда выполняет функции наставника, например, при обобщении опыта и оформлении результатов работы, а наставник лишь проверяет итоговый вариант.

Реализация наставничества определяется системой работы нашего образовательного учреждения по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам художественной, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческими направленностей.

Опыт работы по внедрению наставничества позволил определить особенности реализации программы наставничества в учреждении.

Первой особенностью, которую можно выделить, является постановка профессиональной задачи, определяющей качество образовательного процесса, перед наставляемым.

На этапе внедрения наставничества мы столкнулись с проблемой мотивации педагогов и определении целей наставничества, лично-значимых для наставнической пары. Решением стало определение основного затруднения, влияющего на качество образовательного процесса при реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы наставляемого. Такая профессиональная задача имеет практический характер, соответствует особенностям работы педагогов дополнительного образования и позволяет видеть её результат, а также позволяет четко сформулировать задачу взаимодействия и характер помощи наставника. Как правило, эта задача отражается в цели взаимодействия наставника и наставляемого. Например, освоение техник декоративно-прикладного творчества в рамках реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (далее – ДООП) «Я – дизайнер» позволило спланировать систему мастер-классов наставника.

Задача другой наставнической пары как адаптация содержания ДООП физкультурно-спортивной направленности для хореографического коллектива позволила спланировать комплекс мероприятий по освоению системы работы хореографического коллектива и определению особенностей учебных занятий по стретчингу.

При этом следует отметить, что при решении профессиональной задачи как цели наставничества также разрабатывались и сопутствующие задачи. Например, обобщение опыта и представление его в разных формах, проведение открытых учебных занятий.

Таким образом, эффективность работы наставнической пары определяется чёткой формулировкой, практической значимостью и достижимостью профессиональной задачи. Это является мотивационной составляющей реализации программы наставничества.

Второй особенностью реализации наставничества в центре является организация самообразования через взаимодействие с наставником. В рамках методической работы у каждого педагога есть план по самообразованию, у наставляемого этот план содержит мероприятия для решения профессиональной задачи. Таким образом, снимается дополнительная нагрузка с наставника, который включается на практическом этапе освоения содержания материала по самообразованию. Например, создает кейс-задания; проводит мастер-классы; помогает апробации разных видов учебных материалов на занятиях и др.

В рамках самообразования и самосовершенствования наставники центра применяют методический коучинг. Методический коучинг выступает как универсальная технология по достижению профессиональной цели. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник не обучает тому, как правильно что-то делать, а создает условия для того, чтобы решения были найдены, осознаны и реализованы наставляемым. Например, наставник помогает определить цели и задачи, а наставляемый занимается расстановкой целевых ориентиров и приоритетов. Или наставник помогает в анализе проблемы, а наставляемый исследует пути её решения и ищет ресурсы для её преодоления.

Основными инструментами методического коучинга являются активное слушание, позволяющее наставляемому услышать себя со стороны, расставить акценты, выделить главные мысли, и вопросные технологии, отвечая на которые, подопечный направляет внимание на собственные ресурсы и за счёт этого добивается больших результатов. Эти инструменты помогают самостоятельно выбрать пути решения профессиональных задач.

Третьей особенностью реализации наставничества является интеграция содержания программ как результат работы наставнических пар. Например, при интеграции содержания ДООП художественной и физкультурно-спортивной направленностей разработан раздел «Партерная гимнастика с элементами стретчинга», или при интеграции содержания ДООП художественной направленности по изобразительному искусству и декоративно-прикладному творчеству на занятиях применяются элементы ИЗО в декоре изделий ДПТ, что находит отражение в тематическом плане.

Как особенность можно выделить реализацию модели наставничества «педагог – педагог» в рамках сетевой программы, в которую включены ДООП туристско-краеведческой направленности «Юный краевед» МАОУ ДО «ДЦК» и учебного предмета «Литературное чтение на родном языке» во 2-4 классах МАОУ «СОШ № 21». Педагог дополнительного образования помогает учителю в подборе материалов для разностороннего изучения учебного предмета и применяет разные формы работы по изучению регионального содержания учебного материала (экскурсии, мастерские, конференции, проекты), а также они проводят бинарные уроки.

В рамках работы МАОУ ДО «ДЦК» в качестве инновационной площадки наставничество по модели «ученик – ученик» представлено как система работы целого объединения и как метод взаимообучения. Как система работы оно представлено в образцовом хореографическом коллективе «Фантазия» и обусловлено постановочно-репетиционным процессом. Этот опыт был представлен на разных площадках города Северодвинска и области.

В образцовой вокальной студии «Соловушка» система работы связана с решением отдельных задач по обучению многоголосному пению. На каждом этапе работы применяются разные способы взаимодействия наставников и наставляемых, в т.ч. организация групповой, парной и индивидуальной работы, репетиции и сопровождение выступлений на конкурсах.

Наставничество как метод обучения основано на групповом обучении, которое учитывает разный уровень способностей, теоретической и практической подготовленности детей и заключается в обмене основной и дополнительной изучаемой информацией.

Наставничество как метод обучения реализуется по программам разной направленностей: в декоративно-прикладном творчестве – это обучение техникам изготовления (техники бисероплетения); в ИЗО – освоение умений, композиции рисунка, цветопередачи.

Таким образом, работа по внедрению наставничества и организация работы наставнических пар способствуют повышению профессионального мастерства педагогов, повышению качества образовательного процесса, позволяют определить особенности и эффективные способы взаимодействия наставника и наставляемых в работе МАОУ ДО «ДЦК».

### **Список использованных источников**

1. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

2. Борисанова, Н.В. Специфика организации наставничества в ДДТ «У Белого озера» / Н. В. Борисанова // Методист. – 2022. – № 7. – С.12 – 13.

3. Василенко, Е.С. Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей / Е. С. Василенко, Е. С. Калинина // Методист. – 2018. – № 10. – С. 11 – 15.

4. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С.14 – 22.

### **Проектирование адаптированной дополнительной общеразвивающей программы «Мир бересты» в рамках наставнической деятельности**

Изменения, происходящие в системе дополнительного образования, предусматривают работу с разными категориями детей. В Концепции развития дополнительного образования до 2030 года одним из принципов государственной политики в сфере дополнительного образования детей является инклюзивность, которая обеспечивает возможность для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) обучаться по дополнительным общеобразовательным программам любой направленности. Широкие вариативные возможности организации инклюзивного дополнительного образования детей с ОВЗ и детей-инвалидов реализуются в рамках федерального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Таким образом, в настоящее время создано достаточное нормативно-правовое пространство для регулирования дополнительного образования детей с ОВЗ. Все эти преобразования невозможны без развития ключевых компетенций педагогических кадров и адаптированных дополнительных общеразвивающих программ, составленных с учётом особенностей психофизического развития детей данной категории.

В МОУ ДО «ДДТ» вопрос работы с детьми с ОВЗ и проектирование адаптированных дополнительных общеразвивающих программ (далее – АДОП) приобрел особую актуальность в связи с запросом родителей (законных представителей) и образовательных организаций города Новодвинска. Анализ деятельности педагогов показал, что большой опыт накоплен у Парфёновой Веры Константиновны, руководителя мастерской «Берестянка», а у меня имелся опыт проектирования дополнительных общеразвивающих программ, образование и пройденные курсы повышения квалификации по данной теме. Таким образом, была сформирована наставническая пара по теме «Проектирование АДОП «Мир бересты» (наставник – Лукьяненко М.А., наставляемый – Парфёнова В.К.).

После согласования и утверждения плана наставничества мы приступили к работе, которая предполагала 3 направления (теоретическое, консультативное и практическое) и включала следующие этапы:

1. Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих организацию дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов; описание специальных образовательных условий для детей данной категории.

2. Анализ существующих адаптированных дополнительных общеобразовательных программ.

3. Проектирование АДОП на основе дополнительной общеразвивающей программы «Основы берестяного ремесла»: оформление пояснительной записки, ожидаемых результатов с учётом требований к АДОП.

4. Разработка содержательного компонента и методического обеспечения АДОП. На этом этапе тщательно проработан вопрос о возможных трудностях при освоении программы: анализ характеристики детей нозологической группы и учёт особых образовательных потребностей данной категории детей в плане регулирования длительности занятий, последовательного вхождения в деятельность, поддержания интереса к выбранной программе; составление плана работы по включению детей в мероприятия инклюзивного характера, предусматривающие включение детей с ОВЗ в социальную среду (концерты, тематические мероприятия, фестивали детского творчества, выставки декоративно-прикладного творчества и т.д.).

5. Представление и защита АДОП «Мир бересты» на педагогическом совете МОУ ДО «ДДТ».

Результатом наставнической деятельности является:

- экспертиза программы и включение в ГИС АО «Навигатор»;
- представление АДОП на областном конкурсе программ, ГБОУ «ДДЮТ», г. Архангельск (диплом I степени в номинации «Адаптированная дополнительная общеобразовательная программа»);
- успешная апробация программы и увеличение количества обучающихся, осваивающих АДОП.

В заключение хочется поделиться секретами эффективной наставнической работы:

1. Наставничество – это дорога с двусторонним движением (эффективное взаимодействие приведёт к личностному и к профессиональному росту наставника и наставляемого);
2. Создание альянса (обсуждение концепции сотрудничества для понимания процесса взаимоотношений);
3. Искренняя заинтересованность в помощи наставляемому для достижения результата;
4. Точка зрения наставника – не единственно верная. Видение ситуации наставляемым должно учитываться для решения поставленных задач;
5. Успешный наставляемый – это тот, кто стремится к высокому результату, ценит и уважает труд своего наставника.



Некрасова Светлана Васильевна,  
педагог-психолог МБДОУ № 85 «Малиновка»,  
Яковлева Анна Евгеньевна,  
педагог-психолог МБДОУ № 85 «Малиновка»,  
г. Северодвинск

### **Супервизия как педагогическое условие процесса формирования профессиональной компетенции начинающего педагога-психолога**

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. В дошкольном образовательном учреждении у педагогов-психологов трудности вызывает психологическое консультирование родителей. Необходимо научиться связывать практические проблемы по воспитанию детей с научными теоретическими знаниями.

Важным условием профессионального становления начинающего педагога-психолога является его поддержка опытным педагогом-наставником. Понятие «наставничество» в широком смысле трактуется как социальный институт, появившийся на заре развития человеческой цивилизации и предназначенный для передачи социокультурного опыта от старшего поколения младшему. Наставничество представляет собой не просто помощь педагога-стажиста в профессиональной адаптации начинающему специалисту, но и педагогическую и методическую поддержку в решении возникающих профессиональных задач.

С.И. Поздеева под наставничеством понимает практику вхождения в профессию, которая подразумевает совместные действия наставника и подопечного, а супервизия, менторинг, коучинг – это способы реализации данной практики [1].

С.Я. Батышев определяет наставничество как форму обучения и воспитания начинающих специалистов, которая реализуется опытными людьми на рабочем месте в рабочее время [2].

Понятия «наставничество» и «супервизия» являются довольно близкими понятиями. Термин «супервизия» используется в психологии, термин «наставничество» – в педагогике. Отметим, что в английском языке «наставничество» переводится практически синонимично как «mentoring» или «supervising».

Мы согласны с точкой зрения С.И. Поздеевой [1], что супервизия представляет собой способ реализации наставничества в практике вхождения в профессию. Данный подход применялся при подготовке к мероприятиям для родителей, когда детально обсуждали актуальные для конкретного возраста темы,

составленный конспект, выделяли эффективные приемы активизации и поддержания внимания участников.

Согласно полученному нами опыту, цель супервизии заключается в развитии профессиональной компетенции коллег. Супервизор помогает заметить возможные проблемы, возникшие вследствие недостатка опыта или знаний. Однако он не только обращает на это внимание, но и рекомендует соответствующие шаги для изменения данной ситуации.

Супервизия реализуется в форме профессионального консультирования, анализа целесообразности и качества используемых практических подходов и методов, в виде процесса обучения как профессионально ориентированной позиции помощи в условиях рабочей ситуации. В данном случае применяется индивидуальная супервизия, преимуществом которой является её доверительность, направленность на выявление индивидуальных проблем личностно-профессионального самоопределения и предложение персональных способов их решения. При этом осуществляются активное взаимодействие молодого специалиста с педагогом-наставником, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект. Синергетический эффект проявился в подготовке мероприятиям, в которых совместно приняли участие наставник и молодой специалист. На II региональный заочный конкурс программно-методических материалов «Учим родительству» в мае 2023 года была представлена совместная работа «Семейная академия». Оба специалиста также приняли участие в региональном заочном онлайн-марафоне «Проектируем неделю психологии», где завоевали призовые места.

В то же время отмечается, что супервизия является таким видом практики, в которой реализуются контрольная (экспертная), образовательная (развивающая) и консультативная функции, направленные на повышение качества и эффективности реализуемой профессиональной деятельности в работе с людьми. Это позволяет грамотно выстраивать коммуникацию с «трудным» родителем, добиваться взаимопонимания между участниками образовательного процесса.

Основная идея развивающих моделей супервизии основана на представлении о готовности людей к изменениям. При профессионализации человек проходит определённые стадии развития, в которых начинается освоение простых, конкретных умений с дальнейшим усложнением и освоением комплексных. Кроме этого, наряду с расширением опыта и формированием трудовых действий, профессиональных умений развиваются определённые качества, такие как открытость, чувствительность к другому, рефлексивность, ответственность, самостоятельность и др.

В процессе индивидуальной супервизии происходит не механический процесс передачи профессиональных знаний, умений, а глубоко личностный процесс сопровождения становления человека в профессии. В связи с этим рассматривать супервизорство следует в качестве совмещённой психологической системы «педагог (педагог-супервизор, наставник) – начинающий специалист». В данном взаимодействии происходит развитие одновременно всех элементов этой системы и их взаимоотношений, и профессиональной деятельности.

На начальном этапе происходит планирования карты трудовых педагогических действий педагога-психолога в образовательном учреждении, используется комплиментарная модель сопровождения, которая не предполагает изменения психолого-педагогической стратегии специалиста, а расширяет, обогащает его поведенческий репертуар и профессионально-методический арсенал за счёт внесения в деятельность новых элементов, формирования дополнительных компетенций, восполнения выявленных компетентностных дефицитов и корректировки негативных личностных профессиональных установок.

При решении трудностей в психологическом консультировании мы использовали этапы супервизии, предложенные Е.В. Яковлевым [3]. К ним относятся:

1. Диагностический этап (определение проблемы, с которой столкнулся начинающий специалист, выявление путей ее решения и подбор методов).

2. Проектировочный этап (разработка индивидуального плана супервизорского сопровождения, а также необходимых учебно-методических средств сопровождения).

3. Практический этап (наблюдение, контроль и коррекция деятельности начинающего специалиста).

4. Рефлексивный этап (оценка достижений и обобщение полученного опыта).

Форма наставничества «педагог – педагог» с использованием технологии супервизии предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку. Конечным результатом наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные психолого-педагогические задачи на высоком уровне.

В качестве предполагаемых результатов взаимодействия наставника с наставляемым можно выделить следующие:

– способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развитие интереса к методике построения и организации результативного психологического консультирования;

– ориентирование начинающего специалиста на творческое использование в своей деятельности передового опыта;

– привитие молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интереса к профессиональной деятельности;

– ускорение процесса профессионального становления педагога.

Особенно стоит отметить, что начинающий педагог-психолог получила возможность аттестоваться на первую квалификационную категорию.

Проведённая нами работа позволяет сделать вывод о том, что супервизия как технология наставничества у педагогов-психологов образовательной организации реализует системный практико-ориентированный и субъектно-ориентированный подходы в профессиональной подготовке, происходит создание совместного пространства возможностей самореализации и саморазвития при решении образовательных и профессиональных задач как молодого специалиста, так и наставника, его сопровождающего в процессе профессионализации, целостному восприятию будущей профессиональной сферы.

#### **Список использованных источников**

1. Поздеева, С.И. Совместная деятельность и открытая профессионализация педагога как концептуальные основы наставничества / С.И. Поздеева // Ped.Rev. – 2019. – № 6 (28). [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovместnayadeyatelnost-i-otkrytaya-professionalizatsiya-pedagoga-kak-kontseptualnye-osnovynastavnichestva> (Дата обращения: 03.07.2022).

3. Батышев, С.Я. Производственная педагогика / С.Я. Батышев. – М.: «Машиностроение», 1985. – 672 с.

4. Яковлев, Е.В. Супервизия как педагогический феномен / Е.В. Яковлев // Вестник ЧГПУ. – 2015. – № 10. – С. 9 – 13.

Павленко Юлия Юрьевна,  
учитель-логопед МАДОУ № 34 «Золотой ключик»,  
г. Северодвинск

### **Программа тьюторского сопровождения «Личный успех»**

Несмотря на огромный профессиональный опыт и большой опыт участия в конкурсах профессионального мастерства, педагоги-стажисты затрудняются в оценке, систематизации и оформлении своих методических наработок, тем самым испытывают неуверенность в своих силах перед оказанием экспертной поддержки более молодым коллегам. По этим же причинам опытные педагоги зачастую боятся участвовать в конкурсах более высокого уровня, в том числе, конкурсах на получение грандов и премий лучшим педагогам.

Для решения данной проблемы необходимо создать условия для появления у педагогов внутренней установки на собственное развитие. Управлять процессом развития всегда сложно. Поэтому возникает необходимость тьюторского сопровождения, обеспечивающего реализацию индивидуальной образовательной траектории педагога.

Программа тьюторского сопровождения «Личный успех» (далее – Программа) направлена на реализацию индивидуальной образовательной траектории, обеспечивающей повышение мотивации педагога-стажиста на профессиональное самосовершенствование посредством обеспечения его готовности к успешному прохождению конкурсных мероприятий высокого уровня с целью получения личной оценки его профессиональной деятельности.

#### **Паспорт программы «Личный успех»**

Форма тьюторского сопровождения, в рамках которой реализована Программа: «Экспертный педагог – опытный педагог».

Срок реализации: 24.04.2023 – 31.08.2023 года.

Цель Программы: создание условий для формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога, удовлетворения его образовательного и профессионального запроса.

Задачи Программы:

- 1) разработать и апробировать модель наставничества в форме тьюторского сопровождения «экспертный педагог – опытный педагог»;
- 2) разработать индивидуальную образовательную траекторию профессионального развития педагога;
- 3) обеспечить технологическое и методическое сопровождение педагога в ходе реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития;
- 4) повысить мотивацию педагога к самообразованию и профессиональному развитию;
- 5) осуществить мониторинг новых образовательных результатов и эффектов в условиях введения тьюторского сопровождения профессионального развития педагога.

Этапы реализации Программы:

I этап – организационный (апрель 2023 г.): определение «проблемного поля» в работе педагога, формирование его образовательного заказа;

II этап – проектировочный (апрель 2023 г.): разработка и утверждение Программы, индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога;

III этап – деятельностный (апрель – май 2023 г.): реализация индивидуальной образовательной траектории педагога;

IV этап – контрольно-оценочный (май – июль 2023 г.): анализ процесса освоения индивидуальной образовательной траектории, оценка результатов и эффективности деятельности по Программе.

Условия для внедрения Программы: сопровождение опытного педагога педагогом-экспертом.

Уникальность Программы: мотивация опытного педагога-стажиста на профессиональное самосовершенствование посредством обеспечения его готовности к успешному прохождению конкурсных мероприятий на получение грандов и премий лучшим педагогам.

Ресурсное обеспечение:

– нормативно-правовое (Положение о тьюторском сопровождении педагогов в МАДОУ № 34 «Золотой ключик»; локальные нормативные акты, регламентирующие процесс реализации Программы);

– кадровое (наличие тьютора (наставника);

– методическое (методические рекомендации, инструкции, анкеты);

– информационное (создание условий для проведения мероприятий Программы в дистанционном режиме);

– материально-техническое (наличие технических средств (компьютеров, МФУ), высокоскоростного интернета, программно-методических материалов);

– финансовые (бюджетные средства в рамках фонда для стимулирующей оплаты педагогических работников).

Ожидаемые результаты:

1) разработка модели тьюторского сопровождения «экспертный педагог – опытный педагог» для педагогов, имеющих большой педагогический опыт, с целью получения личной оценки их профессиональной деятельности посредством участия в конкурсах на присуждение премий лучшим педагогам;

2) реализация сетевой формы экспертной деятельности.

Оценка результативности и эффективности Программы:

– для опытного педагога – совершенствование практики профессионального мастерства, личный профессиональный успех;

– для образовательной организации – улучшение показателей качества образования, совершенствование профессионального мастерства педагогов.

Риски Программы: низкий уровень мотивации у опытного педагога к саморазвитию, нежелание участвовать в мероприятиях Программы; большая нагрузка педагогов (и наставника, и наставляемого).



Меры по устранению рисков: психологический настрой на личный успех; система материального стимулирования.

### План действий по реализации Программы

I этап – организационный.

| Содержание   | Мероприятия   | Срок              |
|--|---|-------------------|
| Определение «проблемного поля» в работе педагога, формирование его образовательного заказа | Беседа с педагогом, администрацией                              | 20-21 апреля 2023 |
|  | Анализ профессиональных достижений педагога                     |                   |
|  | Самоанализ, SWOT-анализ профессиональных компетенций, рефлексия |                   |

SWOT-анализ профессиональных компетенций позволяет предположить, что педагог (наставляемый) располагает мощными ресурсами, способными обеспечить его готовность к успешной реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.

| Сильная сторона   | Слабая сторона  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- высшее образование;</li> <li>- стаж работы 38 лет;</li> <li>- разработка и реализация дополнительных программ образовательной деятельности;</li> <li>- опыт работы в творческих группах по актуальным педагогическим вопросам;</li> <li>- опыт проведения мероприятий на уровне ДОО и города, трансляция педагогического опыта;</li> <li>- опыт руководства методическим объединением педагогов города;</li> <li>- творческий потенциал</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудности педагогической рефлексии;</li> <li>- отсутствие структурированного и оформленного собственного педагогического опыта;</li> <li>- трудности с использованием в работе дистанционных информационных ресурсов;</li> <li>- неуверенность в своих силах, боязнь участвовать в конкурсах на присуждение премий лучшим педагогам</li> </ul> |
| Возможности   | Угрозы  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие реализованных педагогических разработок, программ, проектов;</li> <li>- наличие подтверждающих документов;</li> <li>- привлечение опыта работающих под руководством наставляемого коллег (результаты работы, анкетирования, отзывы, благодарности);</li> <li>- расширение возможностей профессиональной самореализации</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение нагрузки;</li> <li>- отсутствие позитивного результата участия в запланированных мероприятиях (результативности в экспертной деятельности, победы в конкурсе)</li> </ul>  |

Таблица 1. Результаты SWOT-анализа профессиональных компетенций тьютора.

Результаты самоанализа и SWOT-анализа, рефлексии являются инструментом в формировании последовательности действий для достижения поставленных целей.

## II этап – проектировочный.

| Содержание   | Мероприятия   | Срок              |
|--|---|-------------------|
| Разработка и утверждение Программы тьюторского сопровождения | Разработка индивидуальной образовательной траектории педагога | 22-24 апреля 2023 |
|  | Оформление Программы тьюторского сопровождения                |                   |
|  | Утверждение Программы   |                   |

## III этап – деятельностный.

|  |   |                         |
|--|---|-------------------------|
| Реализация индивидуальной образовательной траектории педагога                        | Обучение на курсах повышения квалификации (по вопросам наставничества)                          | 24 апреля – 21 мая 2023 |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства (по вопросам наставничества)                   |                         |
|  | Получение обратной связи от коллег  |                         |
|  | Изучение и анализ опыта участия наставника в конкурсе на присуждение премий лучшим педагогам    |                         |
|  | Онлайн-участие в экспертной деятельности – в качестве эксперта Образовательного Фонда «Эверест» |                         |
|  | Обобщение и систематизация опыта наставнической деятельности                                    | 22 – 25 мая 2023        |
| Разработка портфолио профессиональной наставнической деятельности в электронном виде |   |                         |
| Участие в региональном конкурсе на присуждение премий лучшим педагогам-наставникам   |   |                         |

## IV этап – контрольно-оценочный этап

|  |  |                  |
|--|--|------------------|
| Анализ процесса и результатов освоения индивидуальной образовательной траектории | Анализ полученных результатов (рефлексия)  | Май 2023         |
|  | Отчёт педагога о результатах сопровождения и работе тьютора                          | Июнь – июль 2023 |
|  | Отчёт тьютора о результатах сопровождения  |                  |
|  | Оценка эффективности деятельности тьютора куратором                                  |                  |
|  | Оформление результатов реализации Программы  |                  |
|  | Распространение опыта реализации Программы: выступление на педагогическом совете ДОО | 28 августа 2023  |

## Результативность Программы.

В ходе реализации Программы «Личный успех» разработана и апробирована модель наставничества в форме тьюторского сопровождения

«экспертный педагог – опытный педагог» и созданы условия для формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога-стажиста. Решение поставленных задач обеспечило повышение мотивации педагога на профессиональное самосовершенствование за счёт успешной реализации опыта проведения тьюториантом экспертной деятельности в онлайн формате и его личный профессиональный успех – победу в региональном конкурсе на получение денежной премии лучшим педагогам.

#### **Список использованных источников**

1. Организация наставничества в дошкольной образовательной организации // Материалы семинара «Организация наставничества в дошкольной образовательной организации». – Киров: АНОО ДПО Академия образования взрослых «Альтернатива», 2023.

2. Организация наставничества в образовательной организации. Часть 1. Педагог – педагог. [Электронный ресурс] URL: <https://www.youtube.com/watch?v=iaGf13qVqaQ>.

Старовая Ирина Юрьевна,  
учитель иностранного языка МАОУ «Лицей № 17»,  
г. Северодвинск

### **Размышления о наставничестве**

Приходя на работу в школу, молодые учителя часто сталкиваются с трудностями, которые связаны с адаптацией к новым условиям труда. Вместе с тем, возникает большое количество задач, связанных и с вливанием в новый педагогический коллектив, и с классом, и, конечно, с вступлением в должность учителя, что ново для молодого специалиста. Именно поэтому, если своевременно не оказать помощь и не поддержать в данной ситуации, у молодого педагога могут возникнуть сомнения в своей состоятельности – личной и (или) профессиональной – и даже конфликты.

У коллектива, принявшего в свои ряды молодого учителя, работы в данной области много – создать условия для лёгкой адаптации молодого специалиста, обеспечить методической литературой, поделиться опытом, оказать моральную поддержку, осуществлять совместное планирование и приобщать к корпоративной культуре. Поэтому в этот рабочий процесс вовлечены и администрация школы, и педагоги, имеющие многолетний стаж работы, и педагог-наставник.

В нашем огромном мире стремительно меняющихся событий и технологий главным профессиональным качеством стало умение учиться и развиваться, именно его педагогу необходимо постоянно демонстрировать. Мобильность, готовность к переменам, умение находить нестандартные решения, нести ответственность за принятие этих решений, самостоятельность – всё это характеризует деятельность успешного профессионала, каким и может быть любой учитель.

Практически нереально найти молодого учителя, который сразу бы обладал готовыми качествами и умениями, был компетентным, ответственным и мобильным. Поэтому вновь приступившему к работе педагогу требуется помощь опытного педагога-наставника. Сегодня именно наставничество заслуживает особого внимания, поскольку в нём отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, а тот, в свою очередь, может предложить как практическую, так и теоретическую помощь на рабочем месте.

Мне довелось быть наставником молодых специалистов дважды, и всегда совместная работа наша шла по трём направлениям. Во-первых, это было знакомство с моим опытом и опытом коллег, посещение уроков, изучение методики преподавания учебной дисциплины, методики работы с учащимися, направленной на побуждение интереса и мотивации к получению знаний. Вторым пунктом всегда была система изучения методической и научной литературы, отслеживание педагогических находок, труды педагогов-новаторов, работа в библиотеке, где составлялась картотека по той или иной изучаемой проблеме. Записи и заметки систематически просматривались и анализировались с целью установления новых тенденций развития общего образования, чтобы можно было

вносить те или иные коррективы. И третьей составляющей нашей работы являлось совершенствование знаний и умений по предмету. Я старалась вовлекать молодых коллег в работу научно-практических конференций, готовить доклады из опыта своей работы. Убеждала выходить на обсуждение возникающих проблем не только учебной, но и воспитательной работы. Организовывала встречи с коллегами других общеобразовательных учреждений для обмена опытом.

Чтобы работа в области наставничества была качественной, чтобы получились хорошие результаты, мы совместно разрабатывали индивидуальный план, который отражал и определял направления работы по сопровождению молодого учителя. В данном плане находили отражение различные виды работ – составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательная работа, участие в творческих мероприятиях педагогического коллектива, индивидуальное консультирование.

Опора на оценку качества образования в нашем лицейском коллективе успешно сочетается с высоким уровнем требовательности, ответственности, творческой взаимопомощи и инициативы. Это обеспечивает молодым педагогам недолгий и нетрудный путь влиться в коллектив. Множество форм работы с молодыми специалистами способствует развитию интереса к профессии, помогает усваивать приёмы работы с детьми и родителями, положительно влияет на совершенствование профессиональной деятельности. Если эти формы выбраны правильно, начинающий учитель расправляет крылья – демонстрирует свои творческие способности и таланты во всех сферах деятельности. А когда наставник передаёт свой опыт от одного поколения к другому, он ещё и удивительным образом способствует сплочению педагогического коллектива.

Поработав наставником, могу сказать, что не столь важен выбор методики, которой вы будете пользоваться, важно, чтобы эта методика помогала создать у молодого учителя ситуацию комфорта и успеха. Кроме того, если работа педагога-наставника спланирована грамотно, она помогает молодому специалисту преодолеть трудности, добиться больших успехов, полюбить профессию и стать Учителем с большой буквы. Верю в своих коллег и от души хочу пожелать, чтобы всё у них сложилось!

Третьякова Анна Анатольевна,  
учитель английского языка  
МАОУ «СОШ № 6 с углубленным изучением иностранных языков»,  
г. Северодвинск

### **«Наставник – эстафета знаний и опыта»**

Наставничество – это передача советов, ориентиров, опыта и знаний, как правило, кому-то менее опытному – подопечному. Успешные отношения наставника и подопечного основаны на чётких ожиданиях, доверии и взаимопонимании.

Назначение опытных учителей для руководства и поддержки начинающих учителей – это один из способов обеспечить профессиональное развитие как молодых, так и опытных учителей. По мере того, как учитель получает ценный опыт наставничества, он ещё приобретает важные навыки в области консультирования, тайм-менеджмента и лидерства. Кроме того, наставничество является своего рода открытием для учителей-стажистов, поскольку оно всегда позволяет им быть в курсе новейших стратегий и подходов в обучении. Неудивительно, что наставничество играет важную роль в профессиональном успехе учителей, поскольку быть успешным учителем – это гораздо больше, чем просто проводить урок. Следовательно, это может заложить основу для профессионального роста на протяжении всей карьеры.

Подопечные, особенно новички в преподавании, получают ряд преимуществ от эмоциональной и психологической поддержки своего наставника, которая уменьшает их чувство изоляции, повышает их уверенность и самооценку, а также улучшает их моральный дух, способности решения проблем, способность рассматривать трудный опыт в перспективе, навыки управления поведением.

Наставники же в дополнение к получению новых знаний обретают новые перспективы, уверенность в собственном преподавании и возрождают свою преподавательскую и профессиональную идентичность. Таким образом, наставничество приносит пользу как подопечному, так и наставнику.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

После закрепления за молодым специалистом наставника составляется чёткий индивидуальный план работы в зависимости от запросов наставляемого. План работы может включать в себя:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;



- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;

- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;

- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

- взаимопосещение уроков и мероприятий;

Формы и методы работы с наставляемыми включают в себя:

- беседы;

- собеседования;

- тренинговые занятия;

- встречи с опытными учителями;

- открытые уроки, внеклассные мероприятия;

- тематические педсоветы, семинары;

- методические консультации;

- посещение и взаимопосещение уроков;

- анкетирование.

Наставник должен обладать терпением, пониманием и сопереживанием. По сути, его роль основана на выслушивании, поощрении и руководстве. Прежде всего, даже в формальных отношениях наставник не должен инструктировать или приказывать своему подопечному. Поэтому его роль заключается в руководстве и предоставлении советов, когда это уместно. Хорошие коммуникативные навыки имеют решающее значение, главное – слушать и знать, когда давать советы.

В своей практике наставничества я стараюсь придерживаться 10 «золотых» правил, когда молодой учитель сможет ответить «да»:

1. Мы с моим учителем-наставником регулярно встречаемся.

2. Мой учитель-наставник всегда готов предоставить руководство и поддержку, когда это необходимо.

3. Мой учитель-наставник помог мне профессионально развиваться.

4. Мой учитель-наставник познакомил меня с подходами и стратегиями обучения, о которых я раньше не знал.

5. Я очень доволен уровнем поддержки, которую продолжаю получать от своего наставника-учителя.

6. Мой учитель-наставник проводит со мной занятия по профессиональному развитию, которые отвечают моим потребностям.

7. Мой учитель-наставник поддерживает меня в освоении новых навыков.

8. Мой учитель-наставник поддерживает меня в расширении моих знаний.

9. Мой учитель-наставник дает мне конструктивную обратную связь.

10. Мой учитель-наставник предлагает решения проблем с поведением, с которыми я могу столкнуться в классе.

Под моим руководством курируемые мною педагоги принимают участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства: Сальникова Светлана Алексеевна – победитель городского фестиваля «Молодые – молодым» и муниципального конкурса «Педагогический дебют», победитель регионального и лауреат всероссийского этапов 2018 г.; Атрощенко Елизавета Юрьевна защитила первую квалификационную категорию, участвует в разных конкурсах и мероприятиях профессионального мастерства: в Методических чтениях САФУ, Глобус-конкурсе, ИКТ-компетентности от Центра развития педагогики и многих других.

Считаю, что взаимосвязь между преподаванием и обучением является многогранной и привлекательной. Учителя никогда не должны прекращать учиться, они всегда должны стремиться быть в курсе новейших идей и методов в области преподавания.

Быть наставником – это значит не учить, не давать готовых рецептов, а помогать учиться, мыслить правильно, и находить свои решения.

#### **Список использованных источников**

1. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. – 2022 – № 8. – С.15 – 22.

3. Дипломатова, З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021 – № 1 (110). – С. 131 – 140.

4. Соколова, Л.В. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС / Л.В. Соколова, А.В. Молчанова, О.П. Дроздова // Методист. – 2020. – № 2. – С. 14 – 19.

Шевчук Екатерина Юрьевна,  
старший методист ГБОУ ДДЮТ,  
Матизова Анастасия Эдуардовна,  
методист ГБОУ ДДЮТ,  
г. Архангельск

### **Практики наставничества для методистов**

Наставничество является одной из важных форм взаимодействия опытных и начинающих специалистов, поэтому в Год педагога и наставника определена важная роль преемственности в деятельности педагогических работников. Система наставничества в образовательном учреждении способствует профессиональному становлению, развитию и адаптации сотрудников для качественного исполнения трудовых функций. Для этого применяются разнообразные варианты формирования пар «наставник – наставляемый»: «учитель – ученик», «ученик – ученик», «студент – ученик», «педагог – педагог», «работодатель – студент» и другие.

Наставничество развивается среди разных категорий специалистов. Так, в связи с возникновением потребности в наставничестве для методистов стал актуален вопрос разработки инструментария, который учитывает особенности методической деятельности. Исходя из этого, нами был разработан планинг «Практики наставничества для методистов «Вершина успеха», который предназначен для совместной работы наставника и наставляемого, определения направлений профессионального роста, достижения целей, разработки плана действий и эффективного использования времени и ресурсов.

Работа с планингом начинается с оценки текущего уровня освоения компетенций наставляемого. Перечень знаний, умений, навыков разработан на основе профессионального стандарта по педагогической деятельности и перечня ключевых требований работодателей в рамках Всероссийского проекта «Скиллсет методиста». Основа для понимания, в каких направлениях развиваться и повышать квалификацию начинающему специалисту, была создана в результате анализа работы методических служб в разных компаниях России. Начинаящий специалист проводит самоанализ, оценивает уровень освоения каждой компетенции и совместно с наставником определяет зоны профессионального роста. Перечень компетенций можно адаптировать под профессиональную деятельность специалиста в учреждении, сократить, расширить или прописать более детально. В конце планинга есть возможность оценки динамики развития компетенций методиста с помощью аналогичной процедуры анализа компетенций в конце учебного года.

Отличительными особенностями планинга являются наличие углубленного раздела по целеполаганию и использование современных инструментов планирования по целям. Долгосрочная цель – это образ желаемого результата работы наставника и наставляемого, который достигается в течение нескольких месяцев или года. Краткосрочные цели – это этапы достижения долгосрочной цели. Важно сформулировать конкретные, понятные, значимые цели

наставничества. Для этого совместно заполняется таблица, где не только прописываются краткосрочные и долгосрочные цели, но и планируются ресурсы и конкретные действия, необходимые для их достижения.

Следующий этап – совместное исследование цели. Для этого представлено несколько логических уровней с перечнем вопросов, ответы на которые позволяют связать поставленные цели с уровнем ценностей, убеждений, выстраивая связь с личностной ролью специалиста, уровнем самооценки, самопонимания и самосознания. В основе данного метода лежит теория Роберта Дилтса, который создал методику логических уровней изменений. Обучение происходит на этапах, когда человек конкретизирует свой источник проблемы с помощью специальных вопросов, которые помогают найти необходимые ресурсы для решения. Данный раздел может стать основой для обсуждения не только препятствий для профессионального развития, но и для более глубокой и детальной проработки целей.

После целеполагания следует этап планирования, где прописываются конкретные действия и обозначаются примерные сроки. Важная особенность данного процесса – описание содержания деятельности наставляемого с учётом поставленных целей, ожидаемых результатов и оцениванием динамики развития компетенций методиста. План профессионального становления разрабатывается по разным содержательным направлениям деятельности методиста и состоит из следующих разделов: аналитическая деятельность, проектирование образовательного/методического продукта, оценка эффективности методической деятельности, управление и развитие. Этап планирования позволяет сопоставить функционал работника и фактический результат в соответствии с профессиональным стандартом по педагогической деятельности и перечнем востребованных компетенций и ключевых требований работодателей проекта «Скиллсет методиста». Направления деятельности также могут быть переформулированы и адаптированы под деятельность конкретного учреждения.

Методисту важно грамотно анализировать, систематизировать информацию, формировать профессиональную насмотренность – визуальный опыт, который особенно полезен при проведении информационных кампаний, разработке пакета рекламно-информационных материалов по программам, продвижении образовательных продуктов, а также для анализа лучших практик проектирования программ. Все вышеперечисленные навыки позволяют методисту целенаправленно формировать банки лучших практик. Для удобства в планинге предусмотрен специальный шаблон для сбора ссылок (при наличии) или описаний практик с обозначением их сильных сторон, анализа сложностей и возможностей для внедрения.

По завершению программы наставничества наставляемым совместно с наставником заполняется итоговая анкета, обсуждается степень достижения целей и результатов совместной работы, проводится анализ трудностей и способов их решения, вносятся предложения по дальнейшей работе молодого специалиста, проводится рефлексия и оформляются итоговые рекомендации по работе.

В результате заполненный документ по наставничеству (планинг) служит наставнику и наставляемому инструментом для профессионального роста и самоопределения, позволяет систематизировать деятельность, совместно контролировать выполнение поставленных задач и может быть использован при прохождении процедуры аттестации.

#### **Список использованных источников**

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (29 декабря 2012 года № 273-ФЗ).

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.).

3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 и профсоюза № 657).

5. Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог – педагог» в Архангельской области (распоряжение министерства образования Архангельской области от 22.03.2022 года № 483).

Шокина Ирина Федоровна,  
педагог дополнительного образования МАОУДО ДЮЦ,  
г. Северодвинск

### **Реализация формы наставничества по развитию профессиональных умений и навыков молодого педагога в МАОУДО ДЮЦ**

В современных условиях развития системы дополнительного образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает индивидуальные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

В качестве примера расскажу о своем опыте работы как педагога-наставника с молодым педагогом О.И. Штирбу.

При организации наставнической деятельности уделяется внимание следующим вопросам:

- оказание помощи молодому специалисту в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, усвоение лучших традиций и правил поведения в профессиональной образовательной среде;

- формирование способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс собственного профессионального становления и развития;

- формирование мотивации к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

Свою деятельность в качестве наставника я условно разделила на 3 этапа. Коротко остановлюсь на содержании каждого из них.

1-й этап – адаптационный. Был определен круг обязанностей молодого специалиста. По результатам собеседования были определены затруднения в учебно-воспитательной работе. Разработан индивидуальный план работы.

2-й этап – основной (проектировочный). Началась реализация индивидуального плана. В ходе реализации плана были:

- изучены требования к организации учебного процесса;
- рассмотрены требования к ведению документации образовательного учреждения;

- выбрана приоритетная методическая тема для самообразования;

- проведена подготовка к первичному повышению квалификации.

3-й этап – внедренческий (контрольно-оценочный).



## План работы на 2022 – 2023 учебный год

| Срок исполнения | Содержание работы  |
|-----------------|--|
| <b>Сентябрь</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разработка совместно с молодым педагогом плана работы на 2022-2023 учебный год в рамках программы «Наставничество по форме «педагог – педагог».</li> <li>2) Консультации по составлению плана работы на месяц, индивидуального плана работы на текущий учебный год, заполнение ежемесячно критериев эффективности работы педагога дополнительного образования, расписания работы объединения «English &amp; Artstudio», журналов; выбор темы по самообразованию.</li> <li>3) Изучение опыта работы с родителями обучающихся, посещение родительского собрания наставника.</li> <li>4) Составление индивидуального плана работы педагога на I полугодие 2022/2023 уч. г.</li> </ol> |
| <b>Октябрь</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Участие на городском семинаре «Методы и формы обучения иностранному языку по дополнительным общеразвивающим программам». Тема выступления: «Игры и творческая деятельность на занятиях для дошкольников по дополнительной общеразвивающей программе «English&amp;Art studio».</li> <li>2) Консультирование педагога по составлению кейса педагогических достижений.</li> </ol>   |
| <b>Ноябрь</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Подготовка и участие в городском фестивале творчества дошкольников «Кораблик детства».</li> <li>2) Посещение учебных занятий молодого педагога и их анализ.</li> </ol>   |
| <b>Декабрь</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Выступление на областном семинаре-практикуме «Дополнительное образование детей дошкольного возраста».</li> <li>2) Организация мониторинга по ДОП за I полугодие 2022/2023 уч. г. (диагностика эффективности ОП).</li> <li>3) Составление индивидуального плана работы педагога на II полугодие 2022/2023 уч. г.</li> <li>4) Проведение родительского собрания на тему: «Безопасный Новый год».</li> </ol>  |
| <b>Январь</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Посещение открытия выставки рисунков «Я рисую мир» в рамках МСПП «Солнечный круг».</li> </ol>  |
| <b>Февраль</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Подготовка к Фестивалю открытых занятий и воспитательных мероприятий: разработка сценария занятия, методического комплекта; оценка занятий педагогов в рамках ФОЗ.</li> <li>2) Подготовка к городскому чемпионату профессий дошкольников «Кем быть?» по профессии «Переводчик»</li> </ol>  |
| <b>Март</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Аттестация педагога на первую квалификационную категорию.</li> <li>2) Участие в городском Фестивале открытых занятий и воспитательных мероприятий (конкурс художественного слова «Наши папы. Наши мамы»).</li> <li>3) Участие в городском чемпионате профессий дошкольников «Кем быть?».</li> </ol>  |
| <b>Апрель</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Участие в закрытии МСПП «Солнечный круг», юбилейных мероприятиях ДЮОЦ.</li> <li>2) Организация работы по набору детей на 2023/2024 уч. год.</li> <li>3) Проведение родительского собрания на тему: «Готовимся к летним каникулам».</li> </ol>  |
| <b>Май</b>      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Участие в городском проекте «Дорогами Победы» в выставке рисунков «Рисуют мальчики Победу».</li> </ol>   |

|                                |   |
|--------------------------------|---|
|                                | 2) Организация мониторинга по ДОП за II полугодие 2022/2023 уч. г. (диагностика эффективности ОП).<br>3) Подведение итогов реализации программы наставничества.   |
| <b>В течение учебного года</b> | 1) Посещение занятий школы молодого педагога.<br>2) Посещение методических совещаний отдела, городских и областных семинаров.<br>3) Посещение учебных занятий молодого педагога и их анализ.<br>4) Оформление кабинета по направлению деятельности. |

В ходе выполнения плана работы с молодым педагогом мы достигли следующих результатов: обучающиеся молодого педагога активно участвуют в конкурсах различных уровней: городской выставке детского творчества «Я рисую мир», городском конкурсе «Наши папы, наши мамы», городском чемпионате профессий «Кем быть?», городском фестивале творчества дошкольников «Кораблик детства»; всероссийских и международных олимпиадах по английскому языку: «Время Знаний», «Солнечный свет», «Английский «на отлично», а также творческих конкурсах: «Миниатюра», «Время чудес», «Рыжий Лис», «Забавный пингвин».

Молодой педагог представила опыт педагогической деятельности на городских и областных семинарах, выступив по теме: «Игры и творческая деятельность на занятиях для дошкольников по дополнительной общеразвивающей программе «English & Art studio», на вебинаре «Развитие способностей детей дошкольного возраста» в Архангельском областном институте открытого образования.

В 2023 году молодой педагог стала участником заочного этапа всероссийского конкурса, организованного Акмуллинским университетом г. Уфы, в номинации «Лучшая педагогическая династия», на котором представила свою педагогическую династию, общий педагогический стаж которой составляет 270 лет.

Таким образом, механизм наставничества ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, позволяет чувствовать себя увереннее. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на первую квалификационную категорию, участвуют в мероприятиях разного уровня для повышения своего профессионализма.

**P.S. Лайфхаки от наставника:**

**1) Находиться всегда в «зоне действия»** – взаимопомощь, сотрудничество, собственный пример, бескорыстное участие в профессиональной деятельности наставляемого.

**2) «Быть в тренде»** – отслеживать современные направления в педагогике и успешно применять инновационные образовательные технологии в профессиональной деятельности. Учитывать молодого педагога планировать свои профессиональные перспективы и заниматься саморазвитием и самообразованием.

3) «Мы – вместе!» – грамотно организовать совместную деятельность (интегрированные занятия, конкурсы, выставки), в которой наставник передает собственный опыт организации занятия, мероприятия.

Конечно, модель наставничества «педагог – педагог» должна «сложиться» как пазл, то есть у наставника и наставляемого должна возникнуть потребность в постоянном взаимодействии: молодому педагогу – перенимать приемы профессиональной деятельности, а опытному педагогу – неустанно передавать их.

Как говорил К. Д. Ушинский: «Педагогика – это искусство взращивания личности, искусство передавать знания от личности к личности». То есть мотивированный, харизматичный учитель-творец с горящими глазами сможет соответственно воспитать и мотивированного ученика, которому интересно познавать новое, интересен сам процесс получения знаний. В этом заключается основной смысл педагогики, её самая главная задача.

#### **Список использованных источников**

1. Распоряжение от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества».
2. Распоряжение от 22.03.2022 № 483 «О внедрении целевой модели наставничества по форме педагог-педагог в Архангельской области».
3. Письмо от 23.01.2020 № МР-42\_02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
4. О воспитании детей и юношества. Традиции русской гуманистической педагогики (по трудам К.Д. Ушинского) / Сост. П.А. Лебедев. – М.: Амрита – Русь, ИД Шалвы Амонашвили, 2020. – 212 с.

Шубцова Надежда Александровна,  
педагог дополнительного образования МАОУДО ДЮЦ,  
г. Северодвинск

### **«От студента к педагогу» – роль педагогического наставничества в становлении личности молодого специалиста**

Педагогический коллектив отдела художественного творчества МАОУДО ДЮЦ г. Северодвинска – творческий, опытный, но уже возрастной. Мы находимся в поиске молодых педагогов, которые увлечены театральным творчеством и любят детей. Всегда с радостью принимаем на производственную практику студентов Архангельского областного колледжа культуры и искусства. Для студентов – это замечательная возможность попробовать свои силы в театральной педагогике, понять, привлекает ли их работа с детьми.

В 2020 году к нам пришла на практику студентка театрального курса Попова Вероника Андреевна, в которой мы увидели сочетание любви к театру и желание заниматься творчеством с детьми. Для нее я выступала в качестве руководителя практики и наставника. На первом этапе нашей работы было знакомство с Детско-юношеским центром, с работой детских объединений отдела художественного творчества.

На втором этапе нашей работы студенту предлагалось разработать тренинги и мастер-классы для обучающихся. В связи с пандемией, практика на третьем курсе проходила в дистанционном формате, а общение с обучающимися было организовано через группу театра в социальной сети. Студентом под руководством наставника были разработаны тренинги для обучающихся по актерскому мастерству и сценической речи. Данные работы оказались очень успешными и впоследствии лучшие мастер-классы были размещены на «Открытой образовательной сети ДЮЦ»: «Резонаторы голоса» <http://online.sevskduc.ru/мастер-класс-резонаторы-голоса/6987/>; «Развитие внимания» <http://online.sevskduc.ru/мастер-класс-развитие-внимания/6989/>.

На следующий учебный год Вероника Андреевна вновь пришла на практику в Детско-юношеский центр, и мы продолжили работу в наставнической паре. Практика на четвертом курсе включала в себя проведение занятий в детском театре и постановку спектакля с обучающимися. В театре кукол «Гном» молодой специалист под руководством наставника разработала и провела занятия для обучающихся разных возрастных групп (от 7 до 18 лет). С подростками был поставлен спектакль «Русалочка». Спектакль получился необычным. Первая часть – по мотивам сказки Г.Х. Андерсена была представлена в жанре театра кукол. Вторая часть – современное отражение сказки – в жанре драмы. Вероника Андреевна самостоятельно написала сценарий, выступила в роли педагога-режиссера. Спектакль «Русалочка» [https://vk.com/video/@teatrkuokolgnom?z=video12575636\\_456239165%2Fclub12575636%2Fpl\\_-12575636\\_-2](https://vk.com/video/@teatrkuokolgnom?z=video12575636_456239165%2Fclub12575636%2Fpl_-12575636_-2) стал частью защиты курсовой работы студента и получил высокую оценку педагогов АОККИ.

Студенческая практика стала ступенькой к будущей профессии. В 2021 году Вероника Андреевна пришла работать в отдел художественного творчества МАОУДО ДЮЦ, и я была назначена наставником молодого специалиста. Началась работа нашей наставнической пары. После беседы с начинающим педагогом, мною была разработана программа наставничества, отражающая основные направления деятельности. В ходе реализации программы наставничества нами были рассмотрены такие темы как работа с документацией, проектирования и анализа учебного занятия, участие в работе методического объединения, работа с родителями обучающихся, участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.

В результате реализации программы наставничества Вероника Андреевна успешно закрепилась в должности педагога дополнительного образования, принимала активное участие в работе отдела и муниципального методического объединения педагогов дополнительного образования театрального и фольклорного направления, участвовала в городском фестивале открытых занятий и воспитательных мероприятий, в городском конкурсе методических материалов, выступила на городском семинаре «Театр, где играют дети», областном семинаре «Искусство звучащего слова», городской школе профессионального роста «Успех». Молодой педагог попробовала свои силы в проведении воспитательных мероприятий: в 2022 года разработала и провела чемпионат по чтению вслух для детей младшего и среднего возраста отдела «Кубок дяди Степы», в 2023 – муниципальный этап Чемпионата по чтению вслух среди старшеклассников «Страница 23». Обучающиеся Рябининой В.А. активно выступают на городских фестивалях и мероприятиях: так, например, ребята старшей группы театра «Лица» разработали сценарий и участвовали в съемке фильма в качестве актёров. Фильм был представлен на III Всероссийском конкурсе подростковых медиа-работ «Диалог поколений»: <https://disk.yandex.ru/i/vf8PfXFpNhxpqw>.

Правильно спланированная работа педагога – наставника помогает успешно



сменить роль студента на роль молодого педагога, преодолеть трудности, встречающиеся в профессиональной деятельности, вдохновить на творческую работу и способствует успешному закреплению в должности.



Андреева Юлия Александровна,  
педагог дополнительного образования МАУ ДО «Центр «Архангел»,  
Булыгина Анастасия Николаевна,  
старший методист МАУ ДО «Центр «Архангел»,  
г. Архангельск

### **Проект «Школа подготовки наставников для лагерей»**

2023 год – это год педагога и наставника. 365 дней вся страна посвящает людям, которые стоят в начале пути каждого человека. Воспитатель, учитель, тренер, педагог – это лишь малая часть людей, которые неразрывно связаны с наставничеством. Наставник – это не обязательно человек старше по возрасту или должности, я бы сказала, что наставник – это человек, душа которого хочет помогать, делиться опытом, наставлять и поддерживать.

С января 2023 года муниципальное автономное учреждение дополнительного образования городского округа «Город Архангельск» «Центр технического творчества, спорта и развития детей «Архангел» является опорным по направлению «Формула эффективного отдыха – программно-методическое и информационное сопровождение организации отдыха детей в каникулярный период», и одним из слагаемых этого проекта является наставничество. И для того, чтобы успешно провести работу в данном направлении, мы создали пилотную программу дополнительного образования для детей в возрасте от 14 лет «Школа подготовки наставников для лагерей». Целью программы является формирование первичных навыков практической деятельности наставника лагеря дневного пребывания детей. Организация отдыха и оздоровления детей рассматривается в последние годы как составляющая государственной социальной политики в отношении семьи и детей.

Работа наставников с детьми требует от наставников самых разнообразных знаний и умений. Она строится на основе широкой эрудиции, знаниях, на способности управлять процессом, технологиях. Кроме того, работа наставника предполагает владение теоретическими сведениями о педагогических основах воспитания. Наставник должен быть мастером на все руки и при этом непременно оставаться духовным наставником детей, формирующим их мировоззрение и характер, способствующим их личностному росту.

Назначение данной программы – создать условия для овладения наставниками на лагерях дневного пребывания необходимыми знаниями и умениями для практической работы.

Программа была реализована двумя этапами. Первый этап – это очное обучение по краткосрочной программе «Школа подготовки наставников для лагерей», второй этап – работа в лагере дневного пребывания, где наставник являлся одновременно и воспитателем.

Первый этап включал в себя:

- проведение занятий по оказанию первой помощи пострадавшему, технике безопасности в лагере, личной гигиене детей, правилам дорожного движения, адаптации детей;



- разработка обучающимися по программе собственных мастер-классов, подвижных игр, интеллектуальных игр, игр на командообразование и сплочение коллектива для реализации их в отряде лагеря дневного пребывания детей;

- подготовка портфеля наставника, куда вошли памятки, разработанные мастер-классы, опросники;

- отчётность обучающихся, которая была организована в социальной сети в Вконтакте. Для этого создана закрытая группа для обучающихся, их родителей и педагогов. В группе размещены фотоотчёты о проведенных мастер-классах, подвижных и интеллектуальных играх, играх на командообразование и сплочение коллектива. Идея создания группы подразумевает не только отчётность, но возможность одних обучающихся ознакомиться с тем, какие игры и мастер-классы проводят другие.

По окончании обучения у каждого наставника был подготовлен план, который он реализовал в отряде лагеря дневного пребывания детей.

Таким образом, по итогам первого этапа обучения был сформирован портфель наставника для реализации его в лагере.

Вторым этапом программы «Школа подготовки наставников для лагерей» была практика, когда подготовленные наставники выходили в свои отряды и применяли там полученные знания, умения и навыки. За каждым из них был закреплен куратор из числа педагогических работников Центра «Архангел», участвующих в реализации программы, такой своеобразный руководитель практики. Куратор контролировал всю деятельность наставника в отряде. По итогу работы в отрядах наставники готовили конкурсный отчет. В последующем комиссия отметит лучшие практики.

Это был пробный проект, с его помощью мы выделили для себя сильные и слабые стороны, узнали на что стоит обратить больше внимания и уделить больше времени. И с учётом доработок проект будет продолжен в 2023-2024 учебном году.

Забегина Лариса Владиславовна,  
педагог дополнительного образования МАОУ ДО «ДЦК»,  
г. Северодвинск

### **Система работы по модели наставничества «ученик – ученик» в образцовой вокальной студии «Соловушка»**

Наставничество – это эффективная система передачи опыта для решения задач по овладению или совершенствованию разными видами деятельности. Наставничество широко применяется в сфере образования и может реализоваться в различных формах и моделях [1, 3, 4].

В рамках образовательного процесса наставничество применяется как метод взаимообучения и технологии сотрудничества. Такая модель наставничества как «ученик – ученик» широко используется в дополнительном образовании и позволяет эффективно решать задачи обучения и воспитания, формирования коллектива детей [2, 3].

В образцовой вокальной студии «Соловушка» внедрена система работы в рамках наставничества по модели «ученик – ученик». Целью внедрения модели «ученик – ученик» является совершенствование вокально-исполнительских навыков и сценического и актерского мастерства обучающихся, раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки одаренных детей.

Система работы по модели наставничества «ученик-ученик» в ОВС «Соловушка» затрагивает все сферы деятельности вокального коллектива. Работа выстроена по следующим направлениям деятельности:

- репетиционный процесс (работа по отработке вокально-исполнительских навыков, хореографических умений, актерского мастерства);
- концертно-конкурсная деятельность (участие в мероприятиях и конкурсах разного уровня);
- досуговая деятельность (воспитательные мероприятия, экскурсии, участие мероприятий центра).

Репетиционный процесс является важным этапом работы в вокальной студии, и работа по совершенствованию исполнительского мастерства по модели «ученик – ученик» позволяет оптимально организовать этот процесс. Репетиционный процесс наставника и наставляемых включает:

- совместное проведение дыхательной гимнастики – наставники контролируют точное и правильное выполнение упражнений гимнастики А.Н. Стрельниковой;
- оказание помощи в разучивании вокальных произведений и вокально-хореографических постановок;
- проведение экспресс-разогрева связок перед репетициями и выступлениями.

Система работы в наставнических парах используется в рамках обучения многоголосному пению (альт – альт, сопрано – второе сопрано, сопрано – альт, второе сопрано – альт). Отработка многоголосного пения (работах в парах, смена

пар, работа в группах, отработка партий: по звукам, слогам). Наставники-обучающиеся выполняют функции обучения и сопровождения.

Концертно-конкурсная деятельность в образцовой студии «Соловушка» занимает особое место. Коллектив принимает участие в большом количестве мероприятий. Ансамбли и солисты коллектива являются мобильными творческими единицами, способными к выполнению сложных исполнительских задач. В этой ситуации помощь наставников приобретает большое значение для построения оптимальной траектории при подготовке к выступлениям. Помощь наставников заключается в проведении распевания в ходе концертов и конкурсов, в том числе выездных; объяснении разных аспектов выступления (сценическая культура, устройство сцены, безопасное поведение во время мероприятий) и поддержке перед выступлениями на сцене.

Ключевая роль наставника – это роль старшего друга, который всегда может прийти на помощь наставляемому. Для комфортного пребывания в паре с наставником каждому обучающемуся необходимо создать положительный микроклимат. Именно это во многом способствует развитию личности. Для продуктивного взаимодействия между детьми выстроена работа по формированию коллектива и созданию атмосферы сотрудничества.

Для продуктивного взаимодействия наставнических пар организуется анкетирование, проводятся психологические тренинги для определения наилучшего сочетания пар «наставник – наставляемый», совместное участие в подготовке праздничных мероприятий студии (разработка сценария, помощь в создании видеоклипов).

Система работы по модели наставничества «ученик – ученик» в образцовой вокальной студии «Соловушка» включает в себя разные формы взаимодействия наставника и наставляемого. Такими формами взаимодействия являются анализ исполнения произведения/партии, отработка навыка экспресс-разогрева голоса, распевание и проведение дыхательной гимнастики, работа над партиями у фортепиано, работа с аудио- и видеозаписями, работа в студии звукозаписи, отработка хореографических связок, композиции при постановке вокально-хореографических произведений, совместное исполнение вокальных произведений, сопровождение на концертах и конкурсах, проведение бесед, участие в анкетировании и психологических тренингах.

Воспитанники-наставники получают возможность пробы самостоятельной педагогической деятельности, систематизируют собственные накопленные практические и теоретические навыки. И наставники, и наставляемые получают новый опыт творческой самостоятельной деятельности.

У наставляемых в процессе взаимодействия с наставниками появляется уверенность в своих силах, формируются умения применять полученные вокально-исполнительские навыки, обучающиеся учатся объективно оценивать собственную деятельность, анализировать работу других детей. У юных вокалистов развиваются морально-волевые качества, укрепляется мотивация к обучению. Совместная работа с наставниками помогает погружению в ситуацию успеха, дает толчок к дальнейшему самосовершенствованию.

Система работы по модели наставничества «ученик – ученик» также позволяет получить положительную динамику и высокий уровень исполнительского мастерства обучающихся, высокие достижения обучающихся на конкурсах, участие в значимых мероприятиях города и области; сформировать организаторские способности и создать условия для творческой самореализации личности; получить удовлетворенность родителей и детей от образовательного процесса.

### **Список использованных источников**

1. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

2. Зевакова, Н.С., Акимова, Е.М. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 60 с.

3. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества» - Севастополь 2019 – 85 с.

4. Образование: прошлое, настоящее и будущее: VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, ноябрь, 2019 г.) / Под ред. И.Г. Ахметова и др. – Краснодар: Новация, 2019. – 30 с.

Игуминцева Елена Михайловна,  
педагог-организатор МБУ ДО «ЛДДТ»,  
г. Архангельск

### **Мастер-класс «Эффективный наставник»**

**Введение.** Национальный проект «Образование», который реализуется с 2019 по 2024 гг., направлен в первую очередь на достижение национальной цели Российской Федерации, определенной Президентом России Владимиром Путиным, – обеспечение возможности самореализации и развития талантов. Проект ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся. Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

При реализации наставничества в рамках модели «ученик – ученик» учащиеся получают возможность раскрыть свои личностные, творческие, профессиональные возможности. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Пояснительная записка.** В январе-мае 2023 года педагогами Ломоносовского Дома детского творчества г. Архангельска был реализован проект «НаставникЮниор» совместно с образовательными организациями города. Проект был направлен на вовлечение и обучение наставнической деятельности наставников-детей в возрасте 13-17 лет для совершенствования системы наставничества в образовательных организациях в рамках модели «ученик – ученик». Реализация проекта включала проведение 8 занятий, направленных на формирование и развитие лидерских качеств, командообразование, сплочение, знакомство с понятием «наставничество»,

инструментами и механизмами наставнической деятельности. Всего в проекте принял участие 51 учащийся из трёх образовательных организаций города.

Данная методическая разработка направлена на обучение детей наставничеству. Наставничество – форма передачи позитивного опыта, необходимых знаний от наставника-подростка к наставляемому подростку при непосредственном сопровождении наставником наставляемого необходимое время. Обучая детей наставничеству в образовании, мы готовим подрастающее поколение к передаче имеющегося опыта, готовим кадры для будущего. Получая информацию от наставников-детей, наставляемые подростки с особыми образовательными потребностями будут относиться к ней более осмысленно, ведь особенностью подросткового возраста является то, что общение становится ведущим видом деятельности. Кроме этого, меняется ценностное отношение благополучных детей к детям из групп риска, что будет в дальнейшем способствовать созданию здорового общества.

Мастер-класс «Эффективный наставник», заключительное мероприятие проекта «НаставникЮниор», знакомит учащихся с инструментами для реализации системы наставничества. В ходе занятия участники ответят на вопросы: что такое программа наставничества и как она работает, как проходят встречи с наставляемым, правила участия в программе наставничества.

Данная методическая разработка будет полезна педагогам для использования в своей работе, чья деятельность связана с обучением детей наставничеству в рамках модели «ученик – ученик», а также детям, будущим наставникам, обучающимся наставничеству в рамках данной модели.

**Цель мастер-класса:** формирование знаний и умений наставнической деятельности у учащихся в рамках модели «ученик – ученик».

**Задачи:**

**Обучающие:**

- познакомить с формами и моделями наставнической деятельности;
- обучить механизмам и «инструментам» для реализации системы наставничества в рамках модели «ученик-ученик»;
- обучить основам межличностного общения и командообразования.

**Развивающие:**

- уметь конструктивно взаимодействовать в команде в различных ситуациях.

**Воспитательные:**

- применять свои лидерские качества для мотивации к активной деятельности других детей.

**Педагогические технологии.** В ходе занятия используются следующие формы и методы:

- словесные (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия);
- наглядные (демонстрация дидактических материалов, видеofilьмов);
- практические (работа с видеоматериалами, анализ конкретных ситуаций).



**Оборудование и материалы:** парты, стулья, аппаратура, ноутбук, проектор для демонстрации информационного, дидактического, наглядного материала. Изображения, помещённые на листах бумаги: «котелок», «мишень», «солнце», «ладонь», «звезда».

Распечатка на листах бумаги: «Дневник наставника», «Планер наставника».

**Ход занятия:**

**Педагог:** Добрый день, ребята! Я рада новой встрече с вами! Давайте начнём нашу совместную работу! Тему нашей встречи вы узнаете, если отгадаете ребус, который я для вас подготовила.

*На слайде представлен ребус (наставник) (см. Приложение 1). Учащиеся его отгадывают.*

**Педагог:** Молодцы! Я подготовила для вас ещё и загадку, попробуйте её отгадать:

*Когда ты сделал что-то  
Лучше всех  
Тебя ждёт обязательно...  
(Успех)*

*Дети разгадывают загадку.*

**Педагог:** Молодцы! Отгадали! Какое словосочетание получится, если мы соединим слово из ребуса и слово-ответ на загадку в виде прилагательного?

*Ответы детей.*

**Педагог:** Молодцы! Получается словосочетание «Успешный наставник», а синонимом к слову «успешный» является слово «эффективный». И тема нашей встречи сегодня «Эффективный наставник».

*Игра «Котелок».*

- Сейчас мы с вами поиграем в игру «Котелок».

*Педагог вывешивает на доску лист бумаги с изображением котелка (см. Приложение 2).*

- Это котелок. Представим, что в этом котелке кипит и бурлит ваша предполагаемая деятельность в статусе наставничества. Ваша задача – написать на листке бумаги свои отличительные качества или навыки, которые, по вашему мнению, придадут будущему готовому блюду (вашему наставническому делу) необычайный (особенный) вкус.

*Детям выдаются листки бумаги. Они записывают на них свои качества, навыки. Затем приклеивают свои листки на изображение котелка.*

*Игра «Собери пазлы».*

**Педагог:** Сегодня мы поговорим о форме наставничества «ученик – ученик», где наставник-ученик передают свои знания ученику-наставляемому. Рассмотрим ролевые модели, которые встречаются в рамках этой формы (см. Приложение 3).

*Дети распределяются на 4 команды. Каждой команде предлагается собрать пазлы, на которых прописаны ролевые модели формы «ученик – ученик»: «успевающий – неуспевающий», «равный – равному», «лидер – пассивный»,*

*«адаптированный – неадаптированный».* Затем участники поясняют значение каждой из моделей.

**Педагог:** Молодцы! Справились с заданием! Очень важно каждую встречу с наставляемым фиксировать в «Дневнике наставника» (см. Приложение 4) и «Планере наставника» (см. Приложение 5), указывая дату встречи, цель, содержание, результат, а также фиксировать обратную связь от наставляемого.

*Детям демонстрируются и раздаются бумажные «Дневник наставника» и «Планер наставника». Дети вместе с педагогом рассматривают дневники, останавливаясь на основных пунктах их заполнения.*

**Педагог:** При первой встрече с наставляемым важно определиться и понять, какую цель вы ставите для вашего совместного взаимодействия. Для этого можно провести упражнение «Новый я», которое направлено на выявление желаемых результатов вашей совместной деятельности. Сейчас мы с вами проведём данное упражнение.

**Педагог:** Представим, что вы ученик-наставляемый и вам необходимо ответить себе на вопрос «Что я хочу, чтоб у меня было, какие результаты?». Вам нужно записать на данном листке свои желаемые 5 достижений, ощущений.

*Дети выполняют задание.*

*Упражнение «Шаг за шагом» (см. Приложение 6).*

**Педагог:** Совместная деятельность с наставляемым проходит несколько этапов. Ваша задача распределиться на 4 группы. Каждой группе будет выдана карточка с названием этапа, а также листки, на которых прописаны различные действия наставнической деятельности. Ваша задача – сопоставить действия с определённым этапом.

Наименование этапов: «Я расскажу, а ты послушай», «Я покажу, а ты попробуй», «Сделаем вместе», «Сделай сам и расскажи».

*Дети делятся на группы. Раздаются карточки и список действий.*

*Команды выполняют задание. Проходит обсуждение упражнения.*

**Педагог:** Молодцы! Справились с заданием. Очень важна итоговая встреча с наставляемым, его рефлексия. Сейчас мы с вами выполним несколько упражнений на подведение итогов совместной деятельности по наставничеству.

*Каждой из групп детей даётся задание и время, чтобы выполнить одно из упражнений: «Дай пять!» (см. Приложение 7), «Моя цель» (см. Приложение 8), «Солнце» (см. Приложение 9), «Звезда» (см. Приложение 10). Педагог объясняет каждой группе детей задание по своему упражнению. Участники отвечают на вопросы по обучению, которое с ними было проведено в рамках проекта «НаставникЮниор».*

**Упражнение «Дай пять»:** участникам выдаются листы бумаги с изображением ладони. Задача для участников – ответить на вопросы и на каждом пальце написать: Каких результатов я достиг? Чему научился? Что я узнал?

**Упражнение «Моя цель»:** участникам выдаются листы бумаги с изображением мишени. Задача для участников – ответить на вопрос «Насколько я приблизился к цели?» и отметить на выданном листке точку в области мишени.

**Упражнение «Солнце»:** участникам выдаются листы бумаги с изображением солнца с лучами. Задача для участников – ответить на вопрос «Чем запомнилось взаимодействие наставника и наставляемого?» Записать свои ответы на каждом луче солнца.

**Упражнение «Звезда»:** участникам выдаются листы бумаги с изображением звезды. Задача для участников – ответить на вопросы: «Есть ли необходимость продолжать работу вместе?», «Чему ты хочешь ещё научиться?» Записать свои ответы на каждом луче звезды.

*Дети выполняют задание.*

*После выполнения упражнений проводится опрос детей педагогом.*

**Педагог:** Отлично поработали! Ребята, сегодня вы приобрели знания (инструменты) для передачи своих навыков, умений своим будущим наставляемым. Я уверена, что эта информация пригодится вам в вашей деятельности.

Для вашей будущей работы в качестве наставника я дарю вам бланки «Дневника наставника» и «Планер наставника», которые вы можете использовать, они сделают вашу деятельность интереснее и продуктивнее. А сейчас давайте вспомним, о чём мы с вами сегодня говорили.

На слайде представлены незаконченные предложения. Ваша задача – их закончить.

**Предложения:**

Сегодня я узнал, что...

У меня получилось...

Я понял, что...

Мне захотелось...

Мне понравилось...

*Проходит опрос детей.*

**Педагог:** Ребята, спасибо вам за активную работу. До новых встреч!

**Заключение.**

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

Форма наставничества «ученик – ученик» способствует решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех учащихся.

Данная методическая разработка может быть использована как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу или проект, в своей основе имеющую концепцию построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл наставнической деятельности.

### Список использованных источников

1. Наставничество в дополнительном образовании. Материалы секции XXXI районной научно-практической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы». 20 апреля 2021 года, Санкт-Петербург. [Электронный ресурс] URL: <http://ddtvm.ru/wp-content/uploads/2021/05/nastavnichestvo-v-dejstvii.pdf>
2. Практики наставничества «Ученик – ученик». [Электронный ресурс] URL: <https://infourok.ru/metodicheskij-material-na-temu-praktiki-nastavnichestva-uchenik-uchenik-5645828.html>
3. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. [Электронный ресурс] URL: [https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05\\_nastavnichestvo.pdf](https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf)
4. Формы наставничества в рамках 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://rosolymp.ru/nastavnichestvo/images/material124.pdf>

### Приложение 1

#### Ребус «Наставник»



### Приложение 2

#### Изображение «Котелок»



УСПЕВАЮЩИЙ – НЕУСПЕВАЮЩИЙ  
 РАВНЫЙ – РАВНОМУ  
 ЛИДЕР – ПАССИВНЫЙ  
 АДАПТИРОВАННЫЙ – НЕАДАПТИРОВАННЫЙ

Дневник наставника



Для заметок

**Дневник  
наставника и  
наставляемого**



**Кейс наставнической пары**

**Форма наставничества:**  
 \_\_\_\_\_

**Ролевая модель:**  
 \_\_\_\_\_

**Портрет наставляемого:**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Цель и результат:**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Портрет наставника:**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Оцениваемые результаты:**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Кодекс наставника**

1. Не осуждаю, а предлагаю решения.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить её наставляемому.
5. Не навязываю своё мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не открываюсь от практики.
9. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе. Сам слежуду этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

## Планер наставника

### Планер наставника

ФИО наставника \_\_\_\_\_  
 ФИО наставляемого \_\_\_\_\_  
 Программа наставничества \_\_\_\_\_  
 Форма наставничества \_\_\_\_\_  
 Наименование проекта \_\_\_\_\_

| Дата встречи | Формат и форма встречи (очно/ дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог/обсуждение; экскурсия/практическая работа над проектом) | Цель (тема встречи) | Содержание | Результат | Рефлексия наставляемого                 |                           |
|--------------|--|---------------------|------------|-----------|---|---------------------------|
|              |  |                     |            |           | Что понравилось в работе с наставником? | Что было трудно в работе? |
|              |  |                     |            |           |   |                           |
|              |  |                     |            |           |   |                           |

### Наименования карточек и список действий для игры «Шаг за шагом»

- «Я расскажу, а ты послушай»
- «Я покажу, а ты попробуй»
- «Сделаем вместе»
- «Сделай сам и расскажи»

1. Наставник проводит диагностику (беседу) на определение главных направлений развития (например, математика).
2. Наставник проводит диагностику (беседу) для уточнения зон развития (например, проблемы с темой «Измерение углов»).
3. Разработать меры по преодолению трудностей по теме «Измерение углов».
4. Познакомиться с основной и дополнительной литературой по данному направлению.
5. Записаться в кружок (творческое объединение) по направлению развития.
6. Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (выполнения упражнений, написания доклада, заучивания стихотворения), подготовки к контрольным работам.
7. Познакомиться с успешным опытом наставника в учебной деятельности, участии в олимпиадах и конкурсах.
8. Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом) для повышения результативности.



9. Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревновании совместно с наставником.

10. Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревновании самостоятельно.

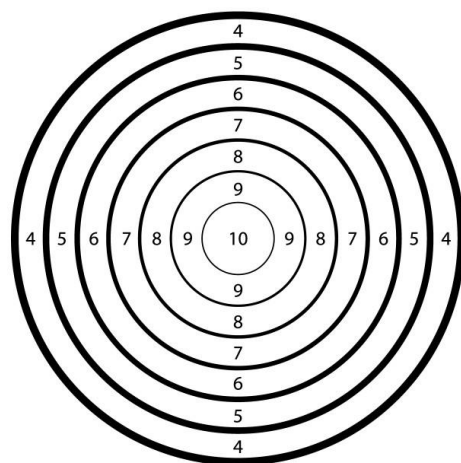
11. Рассказать о своём успешном опыте участия в наставническом проекте на классном часе или школьной конференции.

12. Определиться с направлением, по которому возможна наставническая деятельность с другими учащимися.

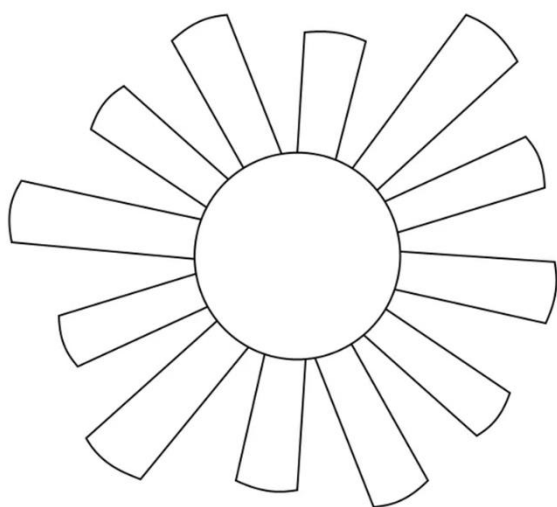
**Приложение 7**  
**Изображение «Ладонь»**



**Приложение 8**  
**Изображение «Мишень»**



**Приложение 9**  
**Изображение «Солнце»**



**Приложение 10**  
**Изображение «Звезда»**



### **Организация образовательного процесса по модели наставничества «ученик – ученик» в хореографическом коллективе**

Целью дополнительного образования в области хореографического искусства является формирование творческой, социально-ответственной личности, обладающей определённым уровнем художественно-эстетического развития, посредством танцевального искусства. Современные требования к системе образования и образовательному процессу, определяемые государством и обществом, диктуют поиск новых подходов к реализации данных целей. Одной из эффективных форм работы в этом направлении является наставничество, способное комплексно решать задачи формирования личности.

Институт наставничества как форма организации образовательного процесса использовался в разные периоды развития общества и был направлен не только на передачу опыта, но и воспитание категорий нравственности: принятие ценностей профессии, этики общения в профессиональной сфере, мастерства, трудолюбия, ответственности и др. В современной России широко обсуждается возрождение этой формы работы с обучающимися на новом уровне развития, она определена в нормативных документах [1, 2, 3].

Наставничество в дополнительном образовании – взаимодействие, осуществляемое в неформальной обстановке и не связанное с официальными отношениями, которое позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на обучающегося в его продуктивном развитии и социальной адаптации путем передачи опыта наставника наставляемому.

Реализация модели «ученик – ученик» в образцовом хореографическом коллективе «Фантазия» позволяет оптимизировать образовательный процесс и улучшать качество подготовки обучающихся. Модель наставничества «ученик – ученик» имеет значительный потенциал, на котором организован образовательный процесс.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- повышение образовательных, творческих результатов;
- развитие метакомпетенций (планирование, анализ и самоанализ деятельности, представление результатов работы, владение приемами регуляции психофизиологических/эмоциональных состояний, коммуникативные умения и др.);
- создание комфортных условий и коммуникаций в хореографическом коллективе «Фантазия»;
- повышение мотивации к образовательной деятельности и саморазвитию в танцевальной деятельности;
- помощь в реализации лидерского потенциала;

– формирование устойчивого коллектива обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются повышение творческих результатов, развитие метакомпетенций, создание комфортных условий в коллективе, повышение мотивации к образовательной деятельности и саморазвитию в танцевальной деятельности, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

В рамках внедрения модели к участникам предъявляются конкретные требования. Наставником может быть воспитанник старшей ступени обучения, он должен иметь лидерские качества, организаторские способности; способности к хореографическому искусству и опыт концертной и конкурсной деятельности; готовность к сотрудничеству и гибкость общения; умение объяснять и давать инструкцию к выполнению задания. Наставники обучаются по программе углубленного уровня.

Наставляемым любой обучающийся объединения, который желает сотрудничать с наставником. Взаимодействие наставляемого и наставника выстраивается на принципах уважения достоинства ребёнка, доверия, взаимопомощи, взаимообучения, толерантности, безвозмездности, авторитета старшего.

Наставник-обучающийся является примером для наставляемых в хореографической деятельности при организации процесса обучения в рамках учебных занятий. Он может проводить объяснение и эталонный показ танцевальных элементов, комбинаций, связок, отрабатывать совершенствование их исполнения; участвовать в постановочном процессе, в создании сценического образа, работая при этом в парах и командах с наставляемыми, а также самостоятельно проводить мастер-классы. Наставник выступает в роли сопровождающего на концертах и конкурсах, помогает настроиться на выступление, морально поддерживает младших воспитанников. Активное участие наставник принимает в торжественных мероприятиях и акциях на уровне города, досуговых мероприятиях в коллективе, проектной деятельности, исследовательской работе.

Для реализации модели «ученик – ученик» составлена программа наставничества, представляющая комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает систему мероприятий в рамках реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы базового уровня «Танцевальная фантазия» для обучающихся 8-13 лет. Наставниками выступают обучающиеся по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе углубленного уровня «Концертный состав» для обучающихся 14-17 лет. Реализация модели наставничества имеет сквозной и проникающий характер в рамках обеих вышеназванных программ.

Формами взаимодействия наставника и наставляемого на учебных занятиях являются объяснение и эталонный показ танцевальных элементов, комбинаций,

связок; совершенствование исполнения; участие в постановочном процессе и создании сценического образа; мастер-классы. Важной составляющей наставничества являются сопровождение на концертах и конкурсах и участие в торжественных мероприятиях и акциях.

Для реализации модели «ученик – ученик» составлена программа наставничества, представляющая комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Мероприятия по реализации наставничества в образовательном процессе хореографического коллектива «Фантазия» можно разделить по этапам работы:

1. Подготовительный этап. На этапе подготовки наставников к работе с наставляемыми проводятся индивидуальные и групповые беседы, лекционные и практические занятия, тренинги, результатом которых являются принятие роли наставника, теоретическая и психологическая готовность наставников к работе. На этом же этапе происходит знакомство наставников и наставляемых: проводятся беседы, игры на сплочение, выполнение творческих заданий и упражнений. Наставники посещают учебные занятия с целью наблюдения за учебным процессом. Результатом является выбор пар-команд, создание благоприятной атмосферы и ситуаций успеха. Технология работы на этапе знакомства заключается в том, что наставники посещают учебные занятия с целью наблюдения за учебным процессом, перед всей группой демонстрируют образцы выполнения, на занятиях показывают танцевальные номера для мотивации к овладению технического исполнением и умению передачи образа в хореографии.

2. Этап организации работы наставнических пар-команд. Во время учебных занятий происходит выбор форм взаимодействия в зависимости от цели помощи и особенностей участников.

Работа в парах строится последовательно и направлена на формирование и отработку навыков и умений наставляемых, на психоэмоциональную поддержку с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. На каждом занятии наставник контролирует наставляемого, помогая совершенствовать умения.

Во время индивидуальной помощи наставляемому по овладению навыками усиливается положительная мотивация к занятиям, целеустремленность, ответственность, самооценка, желание взаимодействовать со старшим, расширяется опыт общения.

Работа в командах необходима для обучения перестроениям и танцевальным комбинациям. За наставником закрепляется группа детей с целью разучивания танцевальной композиции. В одной учебной команде может быть несколько наставников, которые организуют репетиционный и постановочный процесс. Во время процесса наставник демонстрирует образец выполнения, помогает ориентироваться в пространстве, при этом достигается «эффект заражения» и формируется умение работы к команде. По мере работы с наставником уровень самостоятельности у наставляемых возрастает.

При организации работы наставнических пар-команд важную роль играют воспитательные мероприятия хореографического коллектива «Фантазия», которые направлены на формирование ценностных ориентаций и основ культуры поведения, построения межличностных отношений, развития самооценки, чувства ответственности. Воспитательные мероприятия приурочены к различным значимым датам, которые имеют важную составляющую духовной культуры российского общества. Наставник совместно с педагогом организует участие наставляемых в мероприятиях через проектную деятельность, проводит конкурсы, флешмобы, челленджи, принимает участие совместно с наставляемыми в мероприятиях. Результатом проведения воспитательных мероприятий для наставника является опыт организационной деятельности, проявление творческой индивидуальности, развитие познавательной активности, инициативности, развитие умения самоанализа.

3. Этап завершения наставничества. Итог наставничества определяется содержанием постановочного процесса и имеет весьма условные рамки, так как в хореографическом коллективе постановочная деятельность имеет циклический характер, а в течение учебного года происходит обновление репертуара. В связи с чем наставники сопровождают наставляемых непрерывно, переходя по мере завершения работы над одной постановкой на новый более сложный уровень подготовки. Наставник всегда находится рядом, что позволяет создать атмосферу поддержки и соучастия. Кроме того, наставляемый имеет возможность наблюдать за творческими успехами своего наставника. Наставляемые включаются в процесс «сопереживания», проявляют активное эмоциональное соучастие в концертной деятельности наставников и радуются их победам. Благодаря такому взаимодействию формируется коллектив, который способен к самоорганизации, самовоспитанию и имеет сформированное чувство «мы».

Результатом грамотной организации работы наставников является включенность наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы коллектива и Детского центра культуры в целом. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию и самореализации в творческой хореографической деятельности.

В заключение следует отметить, что эффективность наставничества как формы организации воспитания в рамках образцового хореографического коллектива определяется:

- повышением качественных результатов обучения, определяемых по итогам промежуточной аттестации;
- количественным и качественным ростом успешно реализованных творческих номеров, что подтверждается неоднократными званиями лауреатов и обладателей гран-при различных уровней, присужденными хореографическому коллективу «Фантазия»;
- включенностью участников коллектива в разные виды деятельности;
- формированием у обучающихся чувства «мы» и высокого уровня самоорганизации;

- улучшением психоэмоционального фона внутри группы и коллектива;
- снижением уровня тревожности, неуверенности, проявлений девиантного поведения у обучающихся;
- сохранением контингента обучающихся.

Кроме того, подтверждением эффективности внедрения модели наставничества «ученик – ученик» в хореографическом коллективе «Фантазия» является профессиональное самоопределение наставников. В настоящий момент в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский центр культуры» работают два педагога дополнительного образования, прошедшие через обучение и школу наставничества. У каждого из них уже есть свой сформированный детский хореографический коллектив, успешно выступающий на концертных и конкурсных площадках различного уровня.

В настоящее время ведется работа по систематизации опыта работы в данном направлении, продолжается апробация новых форм воспитания в рамках методологии наставничества.

#### **Список использованных источников**

1. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N 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».
2. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.
3. Национальный проект «Образование» в рамках федерального проекта «Успех каждого ребёнка».
4. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019 – 60 с.



Насонова Мария Дмитриевна,  
педагог дополнительного образования МОУ ДО «ДДТ»,  
г. Новодвинск

### **Наставническая деятельность обучающихся военно-патриотического клуба «Юнармия»**

«Какие бы ни появлялись уникальные компьютерные программы, какие бы новые возможности нам бы ни открывала работа с большими данными и искусственным интеллектом, всё равно навыки знания, особенно ценности, передаются от человека к человеку. Важно, что люди, обладающие навыками и опытом, передают их не только членам своей семьи, но и посторонним людям. И это высшая ценность», – отметил Сергей Кириенко, первый заместитель руководителя Администрации Президента Российской Федерации.

В рамках реализации дополнительной общеразвивающей программы военно-патриотического клуба «Юнармия» создаются условия для выявления и поддержки талантливых, способных юнармейцев. Именно им в дальнейшем отводится роль наставника в передаче знаний и умений своим сверстникам.

С этой целью обучающиеся привлекаются к участию в учебно-методических сборах. В 2022-2023 учебном году в каникулярное время обучающиеся прошли обучение по программе «Подготовка юнармейцев к военной службе» среди юнармейских отрядов и военно-патриотических клубов Архангельской области по созданию резерва специалистов в сфере военно-патриотического воспитания в г. Мирном. Данная программа направлена на получение ими инновационных знаний и практического опыта в различных сферах военно-патриотической деятельности.

В период обучения юнармейцам необходимо было нарабатывать инструкторскую практику, то есть организовывать занятия для младших учащихся 5-6 классов, юнармейцев ВПК «Юнармия». Инструкторы проводили занятия по первой помощи по темам: «Наложение жгута в красной зоне», по тактической подготовке: «Осмотр оружия», «Приведение оружия к бою», «Изготовка из положения стоя, лёжа, с колена». В рамках физической подготовки разрабатывали и проводили мастер-классы по играм, так как они являются эффективным инструментом для командообразования, раскрытия личностных способностей обучающихся, отработки физических упражнений. Занятия строились следующим образом: самостоятельное объяснение инструктором темы, показ действия на одном из обучающихся, работа юнармейцев в парах. Во время выполнения практического задания инструкторы проверяли ошибки, исправляли их, отвечали на интересующие вопросы. Педагог в эти занятия включался только при условии, если инструкторы не могли ответить на вопрос обучающихся. Инструкторская практика начиналась с объяснения инструктором одному обучающемуся, а затем увеличивалась до трёх и более. Максимальная группа составляла десять человек.

За пять месяцев обучения у каждого из инструкторов было проведено более 40 часов занятий. После прохождения всех этапов обучения им предстояло сдать

экзамен, который состоял из трёх частей: 1) устный рассказ по билетам «Методика преподавания»; 2) демонстрация упражнения (например, «Осмотр оружия»); 3) обучение инструктором учебному действию (например, «Наложение жгута в красной зоне»). В результате трое обучающихся ВПК «Юнармия» получили нагрудный знак и звание «Инструктор начальной военной подготовки Архангельской области».

Опыт наставнической деятельности обучающихся эффективно применяется при организации образовательного процесса в ВПК «Юнармия»: совместное с педагогом проведение занятий (отработка практических навыков у обучающихся детского объединения), профориентационных мастер-классов (огневая подготовка и первая помощь для студентов ГАПОУ АО «Новодвинский индустриальный техникум», учащихся МБОУ «Верхне-Матигорская средняя школа» и МБОУ «Новодвинская гимназия»), досуговых мероприятий (игра «Юные патриоты для учащихся МОУ «СОШ № 6» г. Новодвинска), участие в качестве судей на соревнованиях.

Таким образом, результатом наставнической деятельности обучающихся можно считать приобретение юнармейцами важных знаний и умений для их дальнейшей жизни, повышение уровня знаний и умений воспитанников клуба, а также высокий уровень включения наставников и наставляемых в социальные, культурные и образовательные мероприятия.

Сакова Наталья Викторовна,  
педагог дополнительного образования МАОУДО ДЮОЦ,  
г. Северодвинск

### «От ученика к ученику - от маленького опыта к мастерству»

Указом Президента В.В. Путина 2023 год объявлен годом Педагога и наставника. Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

У многих может возникнуть вопрос: «А кто же такой наставник?».

По своей сути тема наставничества совсем не нова. Старшее поколение без особых проблем вспомнит взаимоотношение между старшими и младшими школьниками-пионерами, профессиональную подготовку молодежи на предприятиях. Наставник в представлениях прошлого – это воспитатель, специалист, учитель.

Наставник – это не учитель, не родитель, не психолог, не коуч, это любой значимый человек, на опыт которого ребёнок может и хочет опираться. Но наставником может быть не только взрослый человек. Для ребёнка младшего школьного возраста это может быть старшеклассник. Именно поэтому одной из эффективных форм наставничества является направление «ученик – ученик»

В студии «Фантазия» Детско-юношеского центра в 2022-2023 учебном была реализована программа наставничества по направлению «Ученик – ученик». Её целью стала разносторонняя поддержка обучающихся, достигших 10-летнего возраста и обучающихся в младшей группе студии.

Для реализации программы были выбраны по одному обучающемуся из старшей и младшей группы студии «Фантазия».

Мы поставили перед собой следующие задачи:

1. Оказание помощи в оформлении творческих работ;
2. Реализация лидерского потенциала;
3. Повышение качества выполняемых работ;
4. Разработка и написание проекта по экологической теме;
5. Улучшение психоэмоционального фона между обучающимися, укрепление взаимоотношений.

Участниками программы стали:

1. **Наставник:** обучающаяся, демонстрирующая высокие образовательные



результаты, участница и победительница городских, областных и всероссийских выставок и творческих конкурсов – Валерия Д. (16 лет). В студии «Фантазия» занимается 7 лет.

2. **Наставляемый:** активная обучающаяся студии, но имеющая мало опыта в самостоятельной творческой работе, Мария С. (10 лет). В студии «Фантазия» занимается 2 года.

3. **Куратор:** руководитель студии современного дизайна «Фантазия» Сакова Наталья Викторовна.



### План работы:

| Наименование мероприятий  | Сроки                 | Ответственные                    |
|---|-----------------------|----------------------------------|
| Анализ потребностей в развитии наставляемого (просмотр выполненных изделий/ устный опрос)   | сентябрь 2022         | Куратор, наставник, наставляемый |
| Разработка направления работы для повышения качества выполняемых изделий  | октябрь 2022          | Наставник, наставляемый          |
| Выполнение объёмной творческой работы в технике «папье-маше» «Пчела»  | ноябрь – декабрь 2022 | Наставник, наставляемый          |
| Разработка темы, выбор материала для проектной работы по экологической теме   | январь 2023           | Куратор, наставник, наставляемый |
| Выполнение коллекции украшений из фантиков для проектной работы   | февраль – март 2023   | Куратор, наставник, наставляемый |
| Написание и подготовка к защите проектной работы. Участие в городском конкурсе социально – экологических проектов обучающихся «ЭКО-дело»  | май 2023              | Куратор, наставник, наставляемый |
| Подведение итога работы наставнической пары за учебный год. Участие в международном конкурсе научно- исследовательских работ «PROGRESSIVE SCIENCE AND TECHNOLOGIES», научно-образовательный центр «Science Idea» (Чувашская республика, г. Чебоксары) | май – июнь 2023       | Куратор, наставник, наставляемый |

Результаты программа наставничества по направлению «Ученик – ученик» в студии современного дизайна «Фантазия» за 2022-2023 учебный год.

1. Наставляемая стала более уверена и аккуратна в выполнении творческих работ.

2. Наставник получила опыт наставнической работы.



3. В паре укрепились межличностные отношения, выросло доверие друг к другу, ответственность за свою и чужую работу.

4. Написан проект по экологическому направлению по теме: «Чудесное превращение фантика».

5. Работа была представлена на городском конкурсе социально-экологических проектов обучающихся «ЭКО-дело», где заняла 3 место.

6. Проектная работа представлена на международном конкурсе научно-исследовательских работ «PROGRESSIVE SCIENCE AND TECHNOLOGIES», научно-образовательный центр «Science Idea» (Чувашская республика, г. Чебоксары), где заняла 3 место.



Тимохов Андрей Николаевич,  
педагог дополнительного образования МАОУДО ДЮОЦ,  
г. Северодвинск

### **Опыт организации наставнической деятельности по форме «обучающийся – обучающийся» в объединении тхэквондо «Скорпион»**

В настоящее время тема наставничества является особенно актуальной.

Общество осознает, что роль наставника не ограничивается просто передачей знаний, умений и навыков, но также включает в себя формирование личностных качеств и поддержку обучающихся в их развитии.

Наставничество становится особенно актуальным в контексте развития самоорганизации и самоуправления обучающихся. Модель «обучающийся – обучающийся» позволяет создать условия для взаимного обмена знаниями, опытом и идеями между детьми. Это способствует развитию их самостоятельности, ответственности и креативности.

В нашем клубе тхэквондо «Скорпион» МАОУДО ДЮОЦ мы придаем особое значение наставничеству и созданию поддерживающей и вдохновляющей обстановки для наших обучающихся. Мы стремимся не только передать им навыки и знания в тхэквондо, но и помочь стать уверенными, эмоционально устойчивыми и целеустремленными личностями.

Впервые понимание необходимости организации «шефства», наставничества старших над младшими возникло у меня на соревнованиях: огромный зал, сотни спортсменов, судей и болельщиков, непрерывные вызовы на бой – всё это вызывает страх у новичка. Тренер в этот момент занят организационными и судейскими вопросами, а юный спортсмен зачастую оказывается не готовым к выступлению на ковре – наспех экипированным, не размятым, не настроенным психологически. Единственным выходом из этой непростой ситуации стало закрепление за юным спортсменом более опытного товарища. При этом важно помнить, что старшего товарища тоже необходимо подготовить к новому статусу – объяснить обязанности, показать всю важность его деятельности, познакомить с юным бойцом.

После закрепления наставнических пар выросла и результативность боев. И дело не только в разминке и экипировке. Вырос и боевой, командный дух. Опытный боец, постоянно находясь рядом с новичком, объясняет ему нужные вещи: как оценивать состав своей категории, как вкладываться в первый поединок, успокаивает и настраивает. При этом настраивается и сам: будучи занятым важным делом, чувствуя ответственность за младшего, просто «забывает» нервничать перед собственным выступлением. Во время выступлений, как наставник, так и наставляемый активно болеют друг за друга, что способствуют формированию дружеских отношений.

Убедившись в действенности наставнических пар на соревнованиях, я задумался о таком же подходе на тренировках при выполнении формальных комплексов. На каждый пояс (ступень мастерства) предусмотрен свой комплекс с



возрастанием по сложности. С новичками тренер работает по одинаковым начальным комплексам всей группой, что очень удобно. В дальнейшем же дети распределяются по способностям и, соответственно, по поясам. При подготовке к экзаменам на пояс тренеру приходится разрываться: с одними надо много раз повторить начальный комплекс Чон Джи, другим необходимо показать Юль Гок, а кто-то уже освоил все эти комплексы и готов изучать новое. Эффективность тренировки при этом начинает падать, ведь хоть тренер и работает поточным методом, но не каждый ребёнок может работать без постоянного контроля над техникой выполнения приема. В таком случае работа наставнических пар является выходом из ситуации. Наставниками в этом случае могут выступать как более способные ребята из этой же группы, так и приглашённые ребята из старших групп. Польза при этом является обоюдной. Срабатывает знаменитый принцип Я.А. Каменского «обучая, обучайся»: исправляя характерные ошибки у младших, старшие уже не допустят их у себя. Доверяя наставникам проводить разминку, контроль силовых упражнений, мы формируем у них уверенность в собственных силах, терпимость и желание помогать младшим.

В последние 10 лет в клубе тхэквондо «Скорпион» реализуется еще один вид наставнической деятельности – теперь нет четко закреплённых пар, а есть закреплённые за наставником направления деятельности. Наставниками выступают ребята с чёрными поясами, а наставляемыми являются самые целеустремленные и трудолюбивые подростки. Один наставник уделяет особое внимание отработке сложных ударов в паре, другой – шлифует с наставляемыми формальными комплексами. При этом получается эффект индивидуального занятия.

Результатом организации работы в наставнических парах в клубе тхэквондо «Скорпион» стало увеличение побед на соревнованиях различного уровня, повышение заинтересованности детей занятием тхэквондо, а также формирование дружественной, сплочённой команды бойцов.

В целом наставничество становится неотъемлемой частью образовательного процесса, способствуя формированию гармоничной и компетентной молодежи, которая сможет успешно справляться с вызовами будущего. Поэтому я считаю, что в настоящее время тема наставничества имеет особенно важное значение и требует нашего всеобъемлющего внимания и поддержки.

электронный информационно-методический сборник  
**«Практики наставничества  
в образовательных организациях  
Архангельской области»**

**Контактная информация**

Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
**ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР**

**Адрес:**

Архангельская область, г. Северодвинск,  
пр-т Труда, д. 54

**Телефон:**

8(8184) 53-57-82

**Электронная почта:**

directorduc@mail.ru

**Сайт:**

<http://sevskduc.ru/>