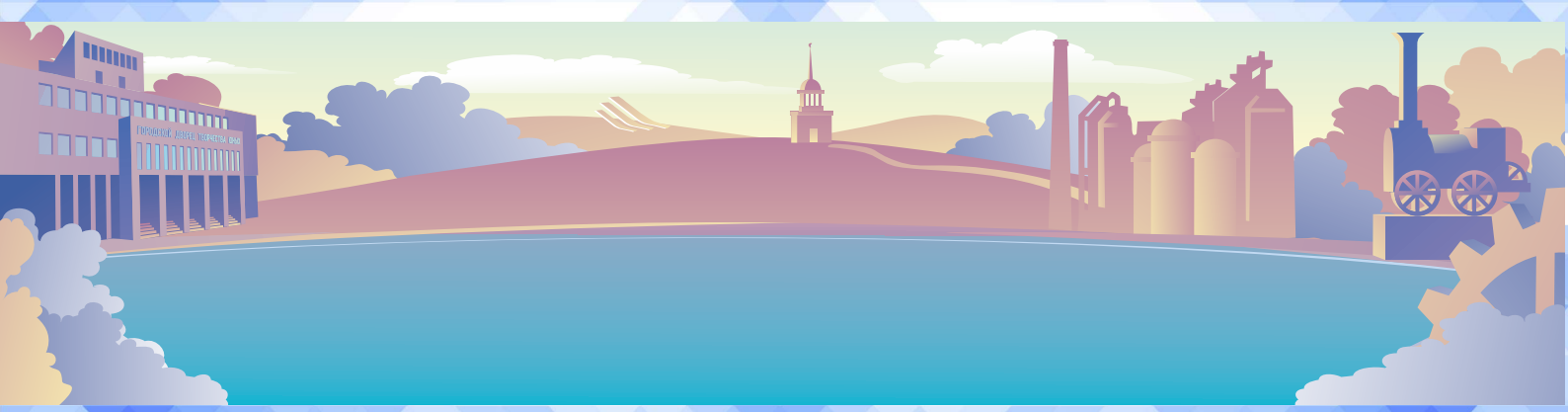
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НИЖНЕГО ТАГИЛА



Наставничество в системе дополнительного образования

Май 2023 г.

Размышления о наставничестве, или вместо предисловия

Марина Валерьевна Уманская,
к.п.н., заместитель директора
по информационно-методической деятельности
МАУ ДО городской Дворец детского и юношеского творчества

В Год педагога и наставника становятся очевидными размышления специалистов о том феномене, которое представляет собой наставничество в образовании. Каждый ли педагог и учитель наставник? Можно ли быть педагогом, но при этом не быть наставником? Ни в коем случае не противопоставляя данные понятия, хотелось бы предпринять попытку критического осмысления того, какую роль играет наставник в образовании, при каких условиях в образовательном учреждении складывается система наставничества?

Начнем с тезиса о том, что к наставничеству призван каждый учитель и каждый педагог, но не каждый его достигает. Именно поэтому в новой системе аттестации педагогических работников будет и новая должность учитель-наставник (ведущий учитель). Система учительского роста сегодня предполагает переход к наставничеству как высшей ступени его достижения. И это неслучайно, потому что роль наставника связана прежде всего с вдохновением. Более того, она реализуется через вдохновение. О вдохновении мы чаще всего говорим применительно к поэтам, художникам и ученым: всем очевидно, что без него невозможно никакое художественное или научное творчество. Вдохновение – состояние внутреннего подъема, прилива энергии и сил, которые помогают начать новое или продолжить то, что уже начато. Но вдохновение педагога – это вдохновение иного сорта, это вдохновение личностное, вдохновение, которое не просто зажигает личность, а собирает ее воедино. Совсем как у Даля: «ВДЫХАТЬ, вдохнуть что, втягивать, вбирать в себя дыханьем, духом»[1]. В нормативных документах мы не найдем понятие вдохновения применительно к наставничеству, т. к. под ним понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. Но без умения вдохновить другого на личностную пробу себя в профессии или в каком-нибудь деле, без умения увидеть в другом то, что он не видит в себе сам – нет подлинного наставничества. Наставничество – это всегда риск, это энергозатратное дело, сродни подвижничеству. И уж если мы говорим о доверии и партнерстве, то наставничество – это еще и очень эмпатийная история. Из опыта работы могу сказать, что, например, участие и победа педагога в профессиональном конкурсе – это на 70 процентов эмоциональный вклад в его развитие, и только остальные 30 – про методическую грамотность и профессиональные

1 Словарь Даля онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://slovardalja.net/word.php?wordid=2752. Дата обращения: 28 апреля 2023 года.

компетенции. Поэтому наставничество – это еще и доведенные до совершенства гибкие навыки (так называемые, софт скиллз).

Какие же качества наставника в связи с этим можно выделить? Прежде всего – это готовность тратить силы и время (умение делиться внутренним ресурсом), это также эмпатийность, взаимоуважение, поддержка и благодарность, конструктивная обратная связь, открытость и честность, умение ободрять другого. Такая внутренняя позиция наставника исключает страх ошибки у наставляемых, помогает им в развитии профессионализма и личностных качеств, преодолении профессиональных затруднений.

Теперь о рисках. Наставник всегда рискует. Рискует ради нового знания. Наставник – ценный и труднодоступный ресурс. Учителей много. Наставников не так уж и много… Вот как пишет об этом Людмила Петрановская: «К нему еще поди попади в ученики, ты еще должен доказать, что ты достоин и способен. Он не будет ни за кем бегать и никого принуждать. Родитель любит все, что делает ребенок, потому что он классный. А наставник должен оценивать по заслугам. Наставник не умиляется на ребенка, а требует с него и говорит: «Ты плохо постарался, давай еще!», «Ничего, что тебе страшно; ничего, что тебе больно – ты должен встать и продолжать, потому что я рядом с тобой». Это делает хороший тренер, руководитель театральной студии, туристического клуба, хороший учитель чего угодно. Такой наставник нужен как мальчику, так и девочке. Наставник видит в ребенке его потенциал и работает на его успехи, мотивацию, желание, способности. Он не просто что-то знает и умеет, а видит в ребенке потенциал и работает с этим потенциалом. И требует с него: «Ты можешь лучше!» Для ребенка это вдохновляющее начало» [1, с. 67]. Успехом для ребенка становится не формальная отметка, а оценка наставника, его одобрение. Наставник помогает преодолевать трудности, он формирует волю. Для наставника дело всегда важнее, чем правила. Тот, кто делает все по правилам, ходит по линеечке и боится начальства – не наставник. Он не находится во взрослой позиции, и не может быть наставником. Для ребенка наставник – это:

Коллектив Дворца на совещании

- за кем он готов «в огонь и воду»;
- от кого готов принять критику, потому что ему хочется преодоления и одобрения;
- от кого готов принять высокие требования, потому что ему хочется справиться.

При каких условиях наставником может стать ребенок для другого ребенка? Суть остается той же. Это поддерживающая среда в детской группе (трансляция взрослым образца поддержки), это взращивание сильной позиции ребенка, подростка не через агрессию и давление, а через его сильные стороны, способности, которые вызывают восхищение у сверстников. Это опять же выход за пределы формализованного общения. Формы же могут быть любыми: Дни самоуправления, коллективные творческие дела, проектная и волонтерская деятельность, освоение любой культурной практики в целом.

И, наконец, как узнать, что в том или ином учреждении есть система наставничества? Безусловно, наличие всех необходимых локальных актов не создает эту систему автоматически. Элементами этой системы являются наставники, но они не номинальные, это именно лидеры, которые поддерживаются руководителем и администрацией учреждения в целом (морально и материально), далее – это, конечно, наставляемые, которые демонстрируют результаты и достижения. Большое значение имеют связи и отношения, которые сложились между ними и остальными коллегами. Но самое главное – это система ценностей внутри организации, тот самый уклад учреждения (корпоративная культура). Именно внутри уклада транслируется отношение к наставничеству. Тогда наставничество существует не на уровне отдельных людей и закрепленных за ними приказов, а на уровне ценностной перспективы, даже – миссии. Александр Асмолов говорит, что есть такой психолог Дмитрий Леонтьев, он организовал конференцию, где говорилось: «Счастье за пределами благополучия». У тебя может не быть благополучия, даже физического. Но вдруг, когда ты видишь, как твое дело совершается, когда ты видишь, что ты отдал себя и твои дела значимы, когда ты видишь, что мир изменился так, что в нем стало меньше лидеров на час, а больше личностей – тогда ты даешь детям и взрослым коллектива ценностную перспективу. Ценностная перспектива – клей любого дела, события или взаимодействия. Ценности созидают культуру, уклад учреждения через все его дела и события, через его историю.

И закончить размышления о наставничестве хотелось бы словами А.С. Пушкина:

Два чувства дивно близки нам,
В них обретает сердце пищу:
Любовь к родному пепелищу,
Любовь к отеческим гробам.

На них основано от века
По воле Бога самого
Самостоянье человека,
Залог величия его.

Животворящая святыня!
Земля без них была б мертва,
как безотрадная пустыня
и как алтарь без Божества.

Самостоянье личности – это выбор каждого жить в соответствии со своими ценностями, культивировать их, предлагать новую культуру – «культуру достоинства» (в терминологии Александра Асмолова). И в этой культуре Личность педагога дорастает до Наставника.

Литература:

1. Петрановская, Л. В. Тайная опора: привязанность в жизни ребенка: / Людмила Петрановская. – Москва: АСТ, 2022. – 287 с.

Проект «Успешный старт»

Марина Валерьевна Уманская,
к.п.н., заместитель директора
по информационно-методической деятельности
МАУ ДО городской Дворец детского и юношеского творчества

Екатерина Александровна Бевз,
педагог-психолог
МАУ ДО городской Дворец детского и юношеского творчества

Проект «Успешный старт» в 2021 году стал призером (второе место) регионального конкурса «Педагог-наставник» в номинации «Наставник-методист». Идея проекта заключалась в том, чтобы помочь успешной и быстрой адаптации молодого специалиста – педагога-психолога в МАУ ДО ГДДЮТ посредством метода методической супервизии. Каждый психолог (психоаналитик) в целях профессионального самосовершенствования проходит супервизию в форме консультирования с более опытным специалистом. Супервизор помогает решать конкретную проблему психолога. Методическая супервизия – это особый метод наставничества, в основе которого лежит интеграция двух компонентов: выявление профессиональных потребностей и поддержка в нахождении ресурсов для их удовлетворения, а также выявление профессиональных затруднений и помощь в их устранении для быстрого успешного старта молодого специалиста.

Сроки реализации проекта с февраля 2020 года (начало работы наставляемого) по май 2021 (до получения первой квалификационной категории). С февраля 2020 года в штат ГДДЮТ была принята педагог-психолог Екатерина Александровна Бевз, которая успешно окончила Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» по специальности «Специальная психология и педагогика». Екатерина Александровна продолжила педагогическую династию, ее мама (С. В. Новикова) – методист ГДДЮТ с 2000 года.

В ходе наблюдения за работой молодого специалиста и диагностических мероприятий была выявлена потребность в социальном признании профессионализма Екатерины Александровны, а также ряд затруднений, связанных с отсутствием практического опыта представления своих профессиональных успехов и создания качественных и востребованных методических продуктов. Решением проблемы стал проект «Успешный старт», реализация которого осуществляется с 2020 года совместно с Уманской

Мариной Валерьевной. Так было принято решение о выборе и реализации метода (формы наставничества) методической супервизии для молодого специалиста для быстрого профессионального роста педагога-психолога.

Е. А. Бевз на коррекционном занятии с учащимися

Руководитель проекта, наставник: Уманская М.В., канд. пед.наук, доцент, методист, заместитель директора по информационно-методической работе МАУ ДО ГДДЮТ. В 2019 году прошла обучение по программе профессиональной переподготовки «Педагог-психолог с дополнительной специализацией в области детской психологии» с присвоением квалификации «Педагог-психолог» (710 ч.). Является автором-разработчиком программы профессиональной переподготовки «Педагог-психолог образовательной организации» (350 ч.), реализуемой дистанционно в учебном центре «Всеобуч», г. Нижний Тагил, а также курсов повышения квалификации «Организация инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных организациях» (24 ч.); «Организация профессиональной деятельности вожатых и воспитателей в условиях детского оздоровительного лагеря» (40 ч.); «Проектирование деятельности педагога дополнительного образования в учреждениях дополнительного образования» (40 ч.), реализуемых в НТФ ИРО (г. Нижний Тагил). Марина Валерьевна – автор интерактивного курса психологической самопомощи для подростков #PRO МЕНЯ: http://project3634367.tilda.ws/, автор более 60 публикаций, координатор Муниципального ресурсного центра по развитию дополнительного образования в г. Нижний Тагил на базе ГДДЮТ.

Участник проекта, наставляемый – педагог-психолог первой категории Бевз Екатерина Александровна (дата аттестации – 22 апреля 2021 года), автор интерактивного курса психологической самопомощи для подростков #PRO МЕНЯ: http://project3634367.tilda.ws/. Екатерина Александровна успешный молодой специалист, реализатор государственной программы «Доступная среда» на базе ГДДЮТ. В 2020 году прошла обучение по программам повышения квалификации «Поддержка семей, имеющих детей: специалист по организации, оказанию услуг психолого-педагогической помощи и реализующий информационно-просветительскую поддержку родителей, воспитывающих

Индивидуальный подход – основа любого занятия с психологом

детей с разными образовательными потребностями» (72 ч.) в Центре непрерывного образования и инноваций г. Санкт-Петербург, с 16 июля 2020 года по 31 июля 2020 года и «Посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР). Особенности психотерапевтической работы с детьми» (144 ч.). в Национальном исследовательском институте дополнительного образования и профессионального обучения, г. Москва.

Цель проекта – обеспечить качественную и быструю результативность методической деятельности молодого специалиста (педагога-психолога).

Задачи проекта:

1. Провести диагностические мероприятия, направленные на выявление потребностей и профессиональных дефицитов в процессе профессионального роста молодого специалиста.

2. Реализовать инновационную форму методической супервизии как ключевого условия для получения устойчивого результата в процессе профессионального роста и трансляции опыта.

3. Создать качественные методические продукты (электронные образовательные ресурсы, буклеты, публикации, конспекты занятий) за период наставничества и пройти аттестацию.

4. Подготовить молодого специалиста для участия в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог – 2021».

Методическая супервизия – это инновационная форма наставничества, которая оправдывает себя в работе с талантливыми молодыми специалистами, нуждающимися в общественном признании своих успехов и быстром эффектном старте. Чтобы ее применять целесообразно, нами были сформулированы следующие подходы к работе:

1) Применяем проектное управление в методической деятельности. Проект – это деятельность, через которую решается проблема или реализуется блестящая идея. Проектное управление: наличие цели, наличие проектной команды, единое (инте-

гральное) управление, ограниченные ресурсы, объединение усилий, ресурсов, знаний из различных областей, опыта практической деятельности для достижения цели.

2) Внимательно изучаем наставляемого. Наставник – универсал в том, что он передает и знание, и свое восприятие, и свое видение. Главное здесь – разглядеть ученика (молодого специалиста), потому что многие, например, хотят участвовать в конкурсе, но мешает страх осуждения, ошибки и другие внутренние барьеры. Кому-то сложно самопредъявление, а легче методическая часть, кому-то – наоборот, проще написать, чем себя предъявить. Наставник работает с дефицитами, которые выявляются при подготовке, в этом смысле он универсал, конечно. Важно формировать культуру отношения к ошибкам, как к неизбежным точкам на пути изучения нового, и тогда молодые педагоги будут открываться.

3) Реализуем партнерское взаимодействие. Наставничество не может быть «в одни ворота». Мы равны. Взаимно дополняем друг друга. У нас уважительные отношения. Молодые педагоги лучше владеют информационными технологиями, больше путешествуют, усваивают больший объем информации, учатся легче, активнее и быстрее. Молодой педагог может быть наставником педагога со стажем или даже группы таких педагогов в области, где он профи (дизайн, анимация и т.п.).

4) Общаемся из взрослой позиции. Наставник может быть даже очень странным и нетипичным, главное, чтобы был взрослым или близко к тому. Важно уметь слушать, важно и убеждать, говорить о трудностях. Хороший наставник не считает, что его точка зрения единственно верная, а способы решения проблем наилучшие из возможных. Также ему не кажется, что наставляемых нужно «спасать» как малых детей из плена некомпетентности.

9) Стремимся к идеалу. В идеале наставник – уже состоявшийся в жизни человек, истинный профессионал, которому не нужно самоутверждаться за счет неопытных и юных. Эффективные наставники могут сопереживать, не испытывая при этом жало-

На семинаре-практикуме с педагогами

сти. Гибкость, быстрая оценка ситуации и принятие необходимых решений, легкое переключение с одного способа действий на другой также необходимы для эффективного наставничества. Наставник помогает меняться к лучшему, умея меняться сам!

В таблице 1 указаны сроки и этапы реализации проекта «Успешный старт»:

Таблица 1

№ п/п	Перечень мероприятий наставничества	Форма взаимодействия	Ответственный	Сроки
1	2	3	4	5
1-й этап Базовое обучение (подготовка к реализации проекта)				
1	Вводное занятие: знакомство с учреждением, его историей, уставом, структурой, основными нормами и правилами, средствами коммуникации и т.д. Ознакомительное собеседование с руководителями. Предоставление наставляемому необходимых номеров телефонов, адресов сайтов, учреждений, фамилий сотрудников для взаимодействия	Занятие	Уманская М.В., к.п.н., заместитель директора по информационно-методической деятельности	1-я неделя работы (03.02.-10.02.2020)
2	Изучение нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Свердловской области, локальных актов учреждения, касающихся деятельности учреждения	Самостоятельно	Уманская М.В., к.п.н., заместитель директора по информационно-методической деятельности	1-11 месяцы работы (февраль-декабрь 2020)
3	Изучение организационно-распорядительных документов, регламентирующих порядок исполнения служебных обязанностей в занимаемой должности	Самостоятельно		Февраль 2020
4	Ознакомление с системой оплаты труда в учреждении	Занятие	Стремилова Ю.В., специалист по кадрам	Март 2020
2-й этап Исполнение обязанностей по занимаемой должности (этап реализации проекта)				
5	Вводный инструктаж. Инструктаж на рабочем месте	Инструктаж	Шумская Л.С., зам. директора по образовательной деятельности; Камалтдинова Н.Н., специалист по охране труда	03.02.2020

6	Представление педагогического работника коллективу учреждения	Оперативное совещание	Шумская Л.С., зам. директора по образовательной деятельности; Уманская М.В., к.п.н., заместитель директора по информационно-методической деятельности	07.02.2020
7	Определение рабочего места и его материально-технического обеспечения. Закрепление имущества, оргтехники и средств связи. Инструктаж о мерах безопасности.	Инструктаж	Шумская Л.С., зам. директора по образовательной деятельности; Камалтдинова Н.Н., специалист по охране труда	04.02.2020
8	Самостоятельное исполнение педагогическим работником должностных обязанностей под руководством наставника	Методическая супервизия (работа над проектом)	Уманская М.В., к.п.н., заместитель директора по информационно-методической деятельности	1-12 месяцы работы (февраль -2020 март 2021)
9	Систематическая поддержка исполнения педагогическим работником служебных обязанностей и процесса его профессионального роста	Методическая супервизия (работа над проектом)	Уманская М.В., к.п.н., заместитель директора по информационно-методической деятельности	1-12 месяцы работы (февраль 2020-март 2021)
3-й этап Диагностико-аналитический этап (итоговые мероприятия по проекту)				
10	Проведение диагностических мероприятий	Анкеты, методики	Уманская М.В., к.п.н., заместитель директора по информационно-методической деятельности Бевз Е.А., педагог-психолог	1-12 месяцы работы (февраль 2020-март 2021)
11	Подготовка характеристики и портфолио для прохождения наставляемым аттестации на квалификационную категорию или соответствие занимаемой должности	Характеристика, портфолио педагога, прохождение процедуры аттестации		Март-апрель 2021
12	Представление основных результатов по проекту «Успешный старт»	Выступление на педагогическом совете		29 апреля 2021

В результате реализации проекта были получены следующие результаты:

1. Проведены диагностические мероприятия, которые позволяют выявить потребности и профессиональные дефициты в процессе профессионального роста молодого специалиста.

2. Реализована инновационная форма методической супервизии как ключевое условие для получения качественного и устойчивого результата в процессе профессионального роста и трансляции опыта.

3. Созданы качественные методические продукты (электронные образовательные ресурсы, буклеты, публикации, конспекты занятий) за период наставничества и успешно пройдена аттестация (дата аттестации на 1 КК 22 апреля 2020 года).

4. Подготовлен молодой специалист для участия в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог – 2021» (Приказ Управления образования Администрации города Нижний Тагил № 638 от 21.09.2021).

Благодаря методической супервизии за период наставничества были созданы следующие электронные образовательные ресурсы:

1. Персональный сайт «#У_психолога_во_Дворце»: http://project3338636.tilda.ws.

2. Интерактивный курс психологической самопомощи для подростков «#PRO меня» http://project3634367.tilda.ws/. Над курсом велась работа в течение двух месяцев от замысла до воплощения. Этот ресурс станет большой поддержкой современному подростку в процессе поиска своей идентичности, в построении позитивной Я-концепции, в целях личностного и профессионального самоопределения. Представление курса уже успешно состоялось на смене для одаренных учащихся в ДОК «Звездный» в марте 2021 года, а также представлен на вебинаре в рамках плана деятельности Муниципального ресурсного центра по развитию дополнительного образования г. Нижний Тагил педагогической общественности города с целью внедрения в деятельность классных руководителей. Прямая ссылка на вебинар: https://youtu.be/WLp00UKCgQg.

Педагог-психолог в период реализации проекта состояла в экспертной комиссии в «Городском конкурсе лучших практик дополнительного образования» (Приказ Управления образования Администрации г. Нижний Тагил №1014 от 13.11.2020).

1. В течение проекта опыт транслировался на следующих площадках: Городской онлайн-семинар «Разработка и реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ» 29 сентября 2020 года в рамках деятельности Муниципального ресурсного центра по развитию дополнительного образования в г. Нижний Тагил с выступлением «Использование коррекционных методов и приемов на занятиях с детьми с ОВЗ в дополнительном образовании».

2. Всероссийская научно-практическая конференция «Стратегические ориентиры

развития образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью» ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» 20 ноября 2020 года с выступлением «О мероприятиях государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» по созданию в МАУ ДО ГДДЮТ условий для получения детьми-инвалидами качественного образования для представителей всех субъектов Российской Федерации.

Вместе к успеху

3. Областной молодежный форум «Россия. Здоровье. Трезвость» 22 апреля 2020 года на базе МАУ ДО ГДДЮТ с совместным выступлением с наставником «Эмоциональное здоровье как основа духовно-нравственного воспитания: презентация интерактивного курса психологической самопомощи для подростков «#PRO меня» на круглом столе «Слагаемые духовно-нравственного благополучия ребенка в современном мире».

4. Выступление «Молодой специалист: шаги к профессиональным открытиям» на педагогическом совете МАУ ДО ГДДЮТ «Слагаемые успеха современного педагога» 29 апреля 2021 года.

5. Выступление на городском семинаре для вожатых и начальников лагерей с дневным пребыванием детей «Летний отдых: движение, развитие, активность» 17 мая 2021 года в МАУ ДО ГДДЮТ.

В результате реализации проекта были получены следующие результаты:

1. Проведены диагностические мероприятия, которые позволяют выявить потребности и профессиональные дефициты в процессе профессионального роста молодого специалиста.

2. Реализована инновационная форма методической супервизии как ключевое условие для получения качественного и устойчивого результата в процессе профессионального роста и трансляции опыта.

3. Созданы качественные методические продукты (электронные образовательные ресурсы, буклеты, публикации, конспекты занятий) за период наставничества и успешно пройдена аттестация (дата аттестации на 1 КК 22 апреля 2020 года).

4. Подготовлен молодой специалист для участия муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог – 2021» (Приказ Управления образования Администрации города Нижний Тагил № 638 от 21.09.2021).

Система наставничества в МАУ ДО ДДДЮТ как средство мотивации к саморазвитию и самореализации педагогов

Оксана Вячеславовна Артемова,
директор
МАУ ДО Дзержинский дворец детского
и юношеского творчества

Мария Вячеславовна Максимова,
методист
МАУ ДО Дзержинский дворец детского
и юношеского творчества

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

Своими корнями практики наставничества уходят в доисторические времена. В Европе наставничество известно со времен Древней Греции. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося.

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

Наставничество достигло расцвета в 70-х годах и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Наставника-

ми, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

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

В «Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность» наставничество определено как технология. Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Целью наставничества определяется построение отношений между наставником и наставляемым. Модель включает в себя 5 форм наставничества: «ученик – ученик», «педагог – педагог», «студент (выпускник) – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Эти формы могут реализовываться по-разному. Индивидуальное сопровождение наставником обучающегося или молодого специалиста, с учетом индивидуальных образовательных или профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего. Групповое сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом. Коллективная организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов. Онлайн-поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий.

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

1. Наставляемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные взаимоотношения с наставником.

2. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

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

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

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

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

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

В МАУ ДО ДДДЮТ с 2022 г. разработана и реализуется «Программа наставничества». Целью создания программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАУ ДО ДДДЮТ.

Существуют специфические особенности, которые отличают дополнительное образование от школы. В первую очередь, это сроки реализации образовательных программ. К нам ребенок приходит на 1, 2, чаще 3 года, реже – более этого срока. Занятия проходят от 1 до 3-4 раз в неделю непродолжительное количество времени. Во-вторых, возраст обучающихся. Как показывает статистика, процент детей старшего школьного возраста в УДО значительно ниже, чем детей среднего и младшего возраста. Поэтому процесс наставничества в дополнительном образовании более краткосрочный, может быть рассчитан на учебный год или на более короткий срок.

Модель наставничества в МАУ ДО ДДДЮТ включает в себя 5 форм: «ученик – ученик», «педагог – педагог», «студент (выпускник) – ученик», «педагог – студент», «работодатель – педагог».

Взаимодействие участников «Программы наставничества» осуществляется:

- в рамках реализации программы «Школа молодого педагога»;
- в рамках реализации программы «Конкурс проектов обучающихся МАУ ДО ДДДЮТ»;
- в рамках серии семинаров, разработки методических пособий, педагогических проектов.

Наставничество в МАУ ДО ДДДЮТ осуществляется следующим образом:

1. Обучение детей-наставников, предлагаемые варианты:

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

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

Чтобы взаимодействие с наставляемыми было конструктивным и приносило желаемый эффект, соблюдаются определенные правила общения, зафиксированные в принципах наставника МАУ ДО ДДДЮТ:

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

Результаты внедрения «Программы наставничества» в МАУ ДО ДДДЮТ:

- организационные: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие программы, локальных актов, регламентирующих деятельность), развитие методической базы, обеспеченность кадрами, организация процедуры мониторинга и оценки результатов, повышение конкурентоспособности организации;
- психологические: мотивированность наставников и наставляемых, их включенность в наставнические отношения, удовлетворенность участников программой наставничества, умение поддерживать отношения до их логического завершения, улучшение взаимоотношений между сотрудниками и в детском коллективе, социализация обучающихся;
- педагогические:
- результаты наставников: повышение профессионального уровня, развитие деловых качеств, умения формировать и работать в команде, систематизация опыта и качественное участие в конкурсах профмастерства, в конкурсах методических публикаций;
- результаты наставляемых (педагогов): повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую деятельность в рамках МАУ ДО ДДДЮТ, приобретение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, систематизация опыта и качественное участие в конкурсах профмастерства, в конкурсах методических публикаций;
- результаты наставляемых (обучаемых): повышение мотивационно-личностного роста, развитие профориентационной направленности, качественные изменения в освоении обучающимися образовательных программ, динамики образовательных результатов, качественное результативное участие в конкурсах проектов различного уровня.

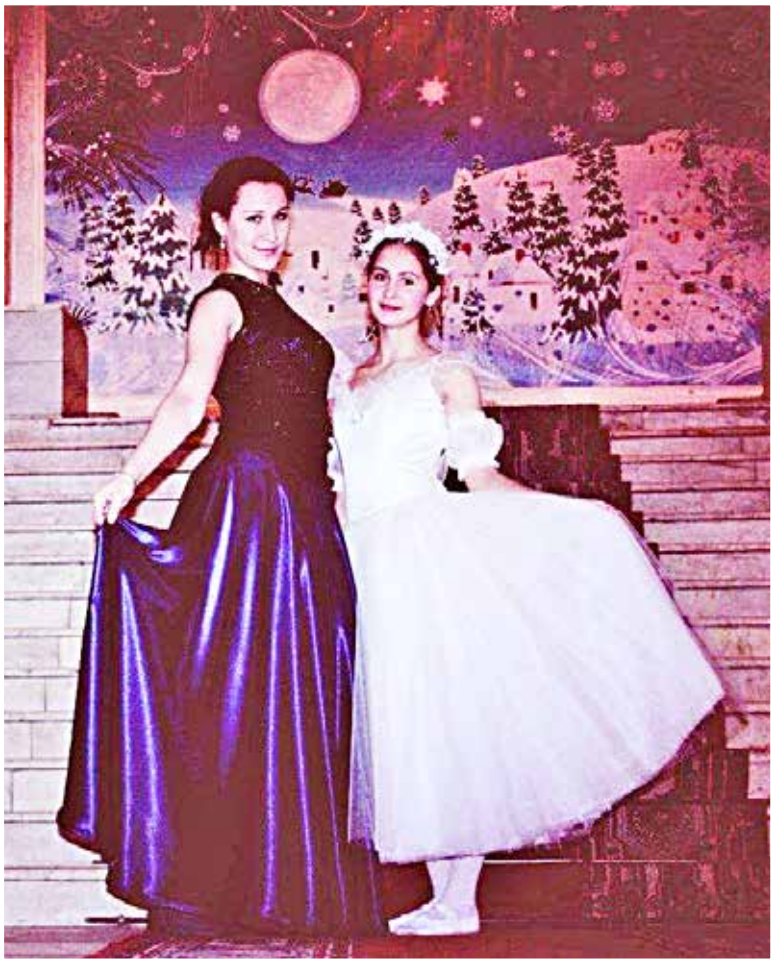
Таким образом, наставничество в организации дополнительного образования детей является важным компонентом для достижения качественного образования и развития субъектов программы.

Со школьной скамьи – в профессию

Екатерина Владимировна Штанько,
педагог дополнительного образования
МБУ ДО Дом детского творчества Тагилстроевского района

Почти каждому учителю хотя бы раз в своей профессиональной жизни доводилось слышать такие слова «Хочу быть, как Вы!». И это не обычная фраза ребенка, подростка, это – очень ответственное заявление. Так родился замысел данной практики наставничества в студии танца «DanceАвеню». Описывая практику в данной статье, нам хотелось бы, чтобы другие студии смогли применить этот опыт с успехом и в своей профессиональной деятельности.

Итак, кто же целевая аудитория практики? Как ни парадоксально, но выделить одну целевую аудиторию совершенно невозможно! Это и учащиеся старших классов, и студенты педагогических специальностей, выбирающие место для ежегодной практики, и молодые педагоги, пришедшие на работу в учреждения дополнительного и общего образования, нуждающиеся в педагоге-наставнике ввиду отсутствия опыта. По нашему замыслу, практика должна затрагивать всю цепочку, с момента прохождения практики будущим специалистом или даже с момента решения стать пе-



Е.В. Штанько с Липатниковой Алиной Евгеньевной, первой выпускницей студии. На данный момент является вторым педагогом студии

*Смирнова Янина Владимировна, выпускница студии,
на данный момент педагог МБУ ДО ДДТ Ленинского района*

дагогом во время обучения в школе и до момента трудоустройства в учреждение дополнительного либо общего образования. Исходя из нашего опыта, это было именно так, но начать работу, безусловно, можно на любом этапе.

На всех этапах практики наставник взаимодействует с наставляемым (или группой, если речь идет о школьниках), давая им возможность пробовать себя в роли педагога. Суть взаимодействия варьируется в зависимости от того этапа, на котором находится наставляемый (-ые). Особенность данной практики состоит в том, что она охватывает, в среднем, около 8 лет жизни человека, начиная от периода старшей школы, заканчивая первым годом работы в учреждении, при этом три этапа практики могут использоваться самостоятельно и обособленно друг от друга.

Практика помогает подросткам в профессиональном самоопределении, студентам дает уверенность в своих силах, а молодым педагогам – уверенный старт в профессиональную деятельность.

Учащийся старшей школы получает возможности:

- вести «шефскую» работу с младшими группами коллектива;
- организовывать «дни самоуправления»;
- участвовать в разработке костюмов и непосредственно номеров;
- участвовать в подготовке отчетных мероприятий.

Студент, пришедший в учреждение на практику, может:

- получить опыт педагогической работы во всех ее аспектах (от непосредственной работы с детьми до подготовки базовой документации);

- участвовать, а также самостоятельно проводить мероприятия различного уровня и сложности;

- получать консультации по дальнейшему личностному и профессиональному самоопределению.

Молодой специалист, пришедший на работу в образовательное учреждение, получает возможность:

- создать свой коллектив, либо быть одним из руководителей уже существующего;

- получить полное сопровождение наставника по любым аспектам деятельности учреждения и системы образования в течение первого года работы;

- получить консультации по подготовке к первой аттестации на присвоение квалификационной категории.

Рассмотрим практику более подробно на конкретном примере (студия танца «DanceАвеню»).

Этап первый – «Ученик». Решение о внедрении этой практики сформировалось еще в 2011 году, когда студия только создавалась. Сразу была набрана небольшая группа девочек 14-15 лет, одна из которых планировала связать свою жизнь с преподаванием хореографии. Работа осложнялась тем, что у подростков явно наблюдались проблемы с доверием как к педагогу, так и к другим членам детской группы, поэтому было принято решение постепенно вводить их в практику и отслеживать промежуточные результаты.

Кашина Валерия Игоревна, выпускница студии.
На данный момент педагог МБУ ДО ДДТ Ленинского района

Через несколько месяцев работы с группой и педагогического наблюдения был объявлен День самоуправления – прекрасная инициатива для тех коллективов и групп, где уже есть хотя бы относительная сплоченность. В данной ситуации группа и педагог «поменялись местами», подростки проводили занятия как внутри своей группы, так и с младшими группами, план занятия был составлен совместно с наставником. На этом этапе важно не разделять группу, выделяя «фаворитов», а дать им проявляться самостоятельно, так как подростковый период достаточно сложный с точки зрения психологии.

По итогам Дня самоуправления проводится беседа одновременно со всей группой. Метод беседы в отличие от анкетирования хорош тем в данном случае, что школьники без непосредственного живого общения либо могут приукрасить ситуацию, если анкета именная, либо, наоборот, «смазать картину» и затруднить диагностику, если анкета будет анонимная. Живые эмоции в групповой беседе помогают педагогу лучше понять климат в коллективе и определить результативность тех или иных действий. Вот перечень примерных вопросов:

1. Занятие в какое группе Вы вели?
2. Удалось ли Вам занятие, была ли достигнута поставленная цель?
3. Вам понравилась роль педагога?
4. Что было для Вас самым трудным?
5. Что было самым приятным?
6. Допускаете ли Вы в будущем выбор для себя профессии учителя или педагога?
7. Какие педагогические профессии (кроме учителя) Вам известны?
8. Хотели бы получить такую профессию?

Если мы условно берем за день начала данной практики первый день учебного года, то День самоуправления разумно сделать примерно в ноябре, чтобы планомерно подготовиться к следующему этапу. В каждом учреждении образования, и наше учреждение – не исключение, каждый год стартует новогодняя кампания. Это тот самый момент, когда стоит привлекать наставляемых к организации мероприятий.

В нашей студии воспитанники, с которыми педагог работает в рамках практики (как правило, это старшая группа коллектива) всегда принимают активное участие в подготовке новогодних мероприятий. В последние 5 лет на базе студии полностью организуются игровые развлекательные программы для школьников. Далее будем называть их «анимация у елки».

Эта анимация всегда делается силами старших групп детей под руководством педагога, причем главную роль здесь на себя берут именно воспитанники. Все, начиная от разработки сценария, подбора костюмов, распределения ролей, подбора музыки, постановки танцевальных движений, подбора игр у елки осуществляется учащимися. Педагог берет на себя корректирующие и консультирующие функции. Все занятия по подготовке проходят методом мозгового штурма. Как правило, в сложившейся детской группе сразу определяется неформальный лидер, который берет на себя основную организация процесса. Важно то, что педагог всегда должен быть рядом, чтобы не допустить этически некорректных моментов. Самостоятельность детей не предполагает отсутствие педагога. Педагог, помимо технической и информационно-корректирующей помощи, должен отслеживать тех, кто проявляет инициативу и направлять их в нужное русло. Так, на базе студии именно из учащихся, организующих «анимацию у елки», трое на данный момент работают в учреждениях дополнительного образования (одна из них прошла полный цикл практики и на данный момент является

сотрудником нашего учреждения), еще четверо проходят обучения в профессиональных учебных заведениях по педагогическому профилю.

Следующая (третья) точка, в которой со старшими школьниками проводится работа в контексте практики – это окончание учебного года. На примере студии танца «DanceАвеню» – это отчетный концерт, но также это может быть любое итоговое мероприятие в детском коллективе. Старшие группы коллектива всегда принимают активное участие в подготовке концерта. Помимо номеров, поставленных педагогом, они помогают педагогу с младшими детьми, организуют постановочную и закулисную работу: помощь в смене костюмов, выход на сцену вовремя – во все это вовлекаются старшие группы. Дополнительно на каждом концерте делается начальный и финальный выходы всех групп, на усмотрение педагога, эти выходы также могут быть организованы детьми, с корректировкой педагога.

На этом этапе ярче всего проявляется «шефская» деятельность, потому что в большой массе участвующих в мероприятии детей старшие школьники невольно начинают «работать» с младшими. Для некоторых это станет основой будущей профессиональной деятельности.

На этих трех точках День самоуправления – новогодние мероприятия – итоговые мероприятия» можно планомерно выстраивать работу с учениками 9-11 классов, постоянно осуществляя педагогическое наблюдение, проводя беседы с группой (группами) об их дальнейших планах, о том, как они видят свою роль в коллективе или о том, какую бы роль они хотели для себя избрать. Важно проводить не только групповые, но и индивидуальные беседы с теми учениками, которые самостоятельно изъявили желание заниматься в будущем педагогической деятельностью, а также с теми, кто открыто подобного не заявлял, но имеет определенные задатки в данной сфере.

Этап второй – «Студент». До этого этапа, конечно же, дойдут не все, а те, кто по итогам первого этапа смогли определить свой профессиональный путь. Как минимум потому, что профиль деятельности педагога, проводившего первый этап практики, может не совпадать с профилем, выбранным вчерашним учеником в студенчестве. Из нашей студии вышло несколько педагогов дошкольного образования, которые, соответственно, практику проходили в детских садах, но также и несколько педагогов дополнительного образования, которые проходили практику на базе студии. О них дальше и пойдет речь.

Как правило, обучение по педагогическим специальностям, позволяющее работать в учреждениях общего и дополнительного образования, занимает 4 года. Первые два года студенческая практика обычно носит ознакомительный характер, студенты посещают занятия педагога-наставника, знакомятся с деятельностью учреждения и структурой учебных занятий. Третий и четвертый годы обучения практика носит уже более содержательный характер – это и работа с детьми, и выезды на мероприятия – полное погружение в профессиональную деятельность.

Студенты, проходящие практику у нас в студии, в обязательном порядке проходят через несколько этапов, которые могут варьироваться в связи с тем, в какое время администрация профессионального образовательного учреждения ставит производственную практику, а также какова ее продолжительность.

1. Знакомство с коллективом и определение перечня работ. В студии студенты-практиканты занимаются со всеми возрастами детей, которые на данный момент есть в коллективе. Поскольку студия работает с воспитанниками от 5 до 17 лет, то у студентов всегда есть возможность попробовать себя не только на уже подготовленных и

Е. В. Штанько с учащимися

простых в постановочной работе подростках, но и на малышах, к которым тоже нужно найти подход. В ходе практики студенты могут определить для себя приоритеты и понять, на какой возраст детей им бы хотелось ориентироваться в первые годы самостоятельной работы.

2. Участие в проведении внеуадиторных и воспитательных мероприятий. Помимо основных занятий в зале, студенты привлекаются к проведению занятий за пределами студии. Опять же, в зависимости от дат, выбранных учебным заведением под практику своих студентов, это могут быть мероприятия, приуроченные к памятным датам, а могут быть текущие праздники внутри коллектива или группы. Разработка сценария мероприятия, подбор костюмов, проведение (совместно с наставником или самостоятельно) данных мероприятий – все это в полном объеме на практике может освоить студент.

3. Проведение отчетных мероприятий. В данном случае, «отчетным» может считаться не только весенний концерт, но и открытое занятие, и новогодний капустник – любое большое мероприятие, в котором задействованы не только ученики конкретной группы, но и родители, и другие педагоги, а, возможно, и весь коллектив в полном составе.

По итогам этого этапа практики студент с помощью наставника сможет определиться с профилем дальнейшей деятельности, попробовать свои силы на разных возрастных группах детей, а также получит опыт проведения мероприятий различного уровня.

Этап третий – «Педагог». До этого этапа из всех, кто в той или иной степени участвовал в практике, на данный момент дошел один молодой педагог, принятый на работу в МБУ ДО ТДДТ, в котором обучался, будучи школьником, и где проходил практику, будучи студентом. В настоящее время заканчивается второй год работы данного молодого специалиста.

В учреждении разработано и успешно применяется Положение о наставничестве, которое регламентирует работу педагога-наставника и подопечного. Весь первый год работы молодого специалиста работа ведется почти непрерывно. Помощь и поддержка оказываются как в изучении нормативных актов и заполнении документов и отчетов, так и непосредственно в работе с детьми и родителями. На основании Положения о наставничестве разрабатывается индивидуальный план, в котором прописаны все шаги взаимодействия наставника и молодого педагога на весь первый год его работы. Следует сказать, что, хотя план предполагает работу в течение одного учебного года, добрая традиция взаимодействия «молодой специалист и педагог-наставник» сохраняется и по истечении данного периода.

Формы наставничества варьируются в зависимости от того, на каком этапе практики находится подопечный. На первом этапе, когда наставляемый находится в позиции «ученик» основной формой будет групповой и индивидуальные тренинг, чаще, конечно же, групповой, потому что ведущим связующим звеном в этом моменте является «общее коллективное дело», вписанное в программу наставничества. На этапе работы со студентами формы интегрируются друг в друга. Здесь индивидуальный тренинг граничит с обучением на рабочем месте, при этом не последнюю роль играет и план, выставленный профессиональным образовательным учреждением. На этапе работы с молодыми педагогами большую часть производится обучение на рабочем месте, но оно не может существовать эффективно без постоянных индивидуальных тренингов,

Старшая группа студии и два педагога, одна из них выпускница студии

потому что, в отличие от предыдущих двух этапов, нагрузка и ответственность наставляемого резко увеличиваются.

Критерии эффективности практики также зависят от ее этапа. Некоторые параметры оцениваются лишь на основании педагогического наблюдения, особенно это касается периода «Ученик». На уровне «Студент» освоенные компетенции уже структурируются более четко, ну а отследить освоение навыков на этапе «Педагог» косвенно можно по освоению индивидуального плана прохождения наставничества.

Как уже говорилось, практика реализуется уже на протяжении десяти лет, то есть с момента основания студии. За это время из стен учреждения вышел один педагог, прошедший полный цикл, 16 человек связали или планируют связать свою жизнь с педагогической деятельность, то есть непосредственно работают в учреждениях общего и дополнительного образования или обучаются по педагогическим специальностям. Старшая группа коллектива в количестве 12 человек находится на первом этапе практики, прогнозировать что-то пока сложно, так как впереди у них еще 1-2 школьных года обучения.

Мы убеждены, что практика может тиражироваться в любом учреждении дополнительного или общего образования, в котором есть стабильный детский коллектив: это может быть конкретно взятый класс, а может быть и творческая группа. На этапах «Студент» и «Педагог» практика может быть даже не привязана к конкретной группе. В заключение отметим, что на момент написания статьи в условиях практики наставничества «Со школьной скамьи – в профессию» на этапе «Ученик» находятся 12 человек, и по одному человеку на этапах «Студент» и «Педагог», что подтверждает действенность и результативность практики.

Наставничество как условие профессионального становления педагога дополнительного образования в МБУ ДО Дом детского творчества Ленинского района

Наталия Петровна Черных,
методист МБУ ДО ДДТ Ленинского района

Ежедневно Дом детского творчества Ленинского района распахивает двери более чем для 2900 мальчишек и девчонок от 5 до 18 лет, желающих постигнуть основы мастерства и найти свою дорогу в жизни. В учреждении успешно реализуется 137 дополнительных общеразвивающих программ художественной, технической, физкультурно-спортивной, естественнонаучной и социально-гуманитарной направленностей, а по ним работают 56 педагогов дополнительного образования, пять из которых пришли в профессию менее трех лет назад.

Наставничество сегодня рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания и формировать необходимые навыки быстрее, чем традиционные способы. Наставничество определяется как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Поддержка молодых специалистов посредством реализации технологии наставничества – одно из приоритетных направлений образовательной политики. Современному образованию нужен самостоятельно мыслящий, профессионально-компетентный педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий формирование профессионально значимых качеств и становление профессиональных компетенций.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема сохранности квалифицированных кадров в условиях притока новых сотрудников в систему дополнительного образования становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого педагога. Поэтому начинающему педагогу дополнительного образования

необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении должностных обязанностей. Необходимо способствовать развитию личности молодого педагога, создавать ситуацию успеха, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, обеспечивающей процесс профессионального становления молодого педагога, формирования у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

В Доме детского творчества Ленинского района наставник назначается из числа опытных педагогов, тем самым создается тандем: наставник + наставляемый. Цель наставнической деятельности – воздействие на личность начинающего педагога, ее продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Важное место в системе улучшения образовательного процесса в МБУ ДО ДДТ Ленинского района занимает наставничество в процессе методической помощи молодому педагогу. Поддержка педагога осуществляется педагогами-наставниками, методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Помощь в профессиональном росте начинающему педагогу осуществляется двумя путями:

- посредством самообразования;
- за счет осознанного, добровольного участия педагога в организованных методистом учреждения мероприятиях (методическая работа).

Благодаря сотрудничеству молодого специалиста с наставником, методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе Дома детского творчества и осуществлению целенаправленной методической работы, направленной на профессиональный рост, обеспечивается успешное вхождение молодого специалиста в профессию, что в дальнейшем характеризуется профессиональной реализацией своих знаний, умений, способов деятельности, успешным выстраиванием отношений с учащимися, коллегами, администрацией, родителями и признанием всех участников образовательного процесса, а также результативностью.

Следует отметить, что наставничество – это систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества. При этом не стоит забывать, что это добровольный вид деятельности социально активных людей, которых объединяет не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение строить социальные отношения, получать новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить. Об эффективности взаимодействия наставников с наставляемыми в МБУ ДО ДДТ Ленинского района свидетельствует тот факт, что начинающие педагоги, пришедшие в учреждение, добиваются ощутимых положительных результатов в своей педагогической практике уже к окончанию первого года своей работы.

Не вызывает сомнения тот факт, что лучший способ приобрести умения и навыки – это взаимодействие человека с человеком в разнообразных формах личностно значимой деятельности, что еще раз подчеркивает актуальность использования потенциала наставничества в организации образовательного процесса.

Педагогическое наставничество как средство профессионального становления молодого специалиста

Оксана Евгеньевна Иванова,
педагог дополнительного образования
МАУ ДО Дзержинский дворец детского
и юношеского творчества

Развитие системы дополнительного образования характеризуется повышением его качества и поддержкой развития детей в соответствии с целями, обозначенными в национальном проекте «Успех каждого ребенка». Качество образования детей напрямую зависит от профессиональной компетентности педагогов. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в совре-

На знятии в творческом объединении

Мастер-класс в технике оригами для детей с ОВЗ

менной системе обучения и воспитания детей. Акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога дополнительного образования.

Особенностью труда молодых специалистов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности, как в профессиональной, так и в личностной сфере.

Именно поэтому на первый план выходит понятие педагогического наставничества. Это процесс, в котором опытный педагог-наставник помогает начинающему педагогу освоить профессиональные навыки и умения, необходимые для эффективной работы в образовательной среде. Это перспективное направление образовательного процесса, так как оно способствует повышению качества образования, развитию профессиональных компетенций педагогов и укреплению профессионального сообщества.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период для новичка. Педагог знакомится с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка. Начинающий педагог направляется в творческое объединение, где работает опытный коллега, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать непосредственно образовательную деятельность. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других учреждений дополнительного образования, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

Победители олимпиады по декоративно-прикладному творчеству в 2022 году со своим наставником

Привлечение молодых специалистов к проведению воспитательных мероприятий в учреждении

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

Педагогическое наставничество помогает начинающим педагогам быстрее адаптироваться к новым условиям работы и развивать свои профессиональные навыки. Оно также способствует сохранению и передаче опыта и знаний более опытных педагогов, что позволяет сохранять традиции и обогащать образовательную среду новыми идеями и подходами.

Одной из главных задач для наставника является, помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с обучающимися, а также их родителями).

В структурном подразделении «Планета» сложились свои традиции, своя система работы с молодыми кадрами, используются те формы и методы, которые, в конечном итоге, будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации;

- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Это помогает молодым специалистам без опыта работы совершенствовать методику ведения образовательной деятельности. В этом случае наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе, а молодой специалист – получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Поэтому наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1. Адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет точки роста.

2. Основной (проектировочный). Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень компетентности молодого педагога, определяет степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Проба в профессии, проведение первых занятий в детском объединении студентами НТГПК №2

Совместная работа со студентами «Подарок любимому учителю»

В этот период создается «Папка достижений», куда вносятся педагогические находки, анкеты, отзывы и достижения. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Наиболее продуктивной формой для молодого педагога являются обучающие семинары, где основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Педагогический вопрос – это прием работы, который применяется в конце методических мероприятий (педагогических советов, консультаций, мастер-классов, семинаров). Вопросы и ответы представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодым педагогам мы заранее предлагаем составить список вопросов, требующих ответов и разъяснений. Значимость этого приема работы зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение.

Одна из форм работы с молодыми педагогами – мастер-класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, авторских находок, всего того, что помогает достичь наилучших результатов. Опытные педагоги не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, рассказывают при помощи каких методов и приемов были достигнуты полученные результаты. Семинары-практикумы направлены на повышение уровня практической подготовки молодого специалиста, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с обучающимися. Тематика семинаров-

Участники Всероссийской патриотической акции «Голубь мира»

практикумов строится на запросах педагогов и также связана с задачами годового плана. С целью стимулирования творческих проявлений начинающих педагогов в учреждении проводятся конкурсы методических разработок, выставки творческих работ и т. д. Молодые педагоги привлекаются к участию в воспитательных мероприятиях в учреждении. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов.

Таким образом, использование системы педагогического наставничества в работе с молодыми и малоопытными специалистами позволяет создать благоприятную образовательную среду, способствующую быстрой адаптации к работе в учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, раскрыть индивидуальные способности, начать формирование собственной профессиональной траектории, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, а также повысить качество образования в целом.

Реализация схемы наставничества «методист – педагог» в системе дополнительного образования на примере организации модульной профориентационной практики «Лес и Человек»

Эльвира Рашидовна Зиннатова,
методист
МАУ ДО «Городская станция юных натуралистов»

Ольга Владимировна Семеновна,
методист
МАУ ДО «Городская станция юных натуралистов»

В настоящее время подготовка высококвалифицированных специалистов, раскрытие творческого потенциала педагога, введение молодых специалистов в профессию и профориентационное исследование как никогда повышает роль наставника в современном образовании для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность российского образования.

Согласно Указу Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года; распоряжению Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; письму Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; распоряжению Правительства РФ от

24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года» и, конечно же, Указу Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» наставничество становится одним из приоритетов образовательной и кадровой политики.

Наставничество используется в развитии различных категорий сотрудников и с различными целями. Если наставничество в системе «педагог – педагог» осуществляется через сопровождение педагогической деятельности молодого педагога (совместная разработка конспекта занятия, подбор методической литературы, раздаточного материала, обсуждение форм проведения занятия и итоговой аттестации), то наставничество со стороны методиста может реализовываться различными способами.

Так, в нашем образовательном учреждении одной из таких форм наставничества можно считать курирование методистами комплексной деятельности педагогов при организации крупных мероприятий, в том числе и профориентационного характера. В этом случае методист не только принимает участие совместно с педагогами в разработке концепции мероприятия, но и курирует разноплановую деятельность педагогов, каждый из которых отвечает за собственный модуль в данном мероприятии.

В качестве примера подобного наставничества рассмотрим организацию модульной профориентационной практики «Лес и Человек», реализуемой на Городской станции юных натуралистов. Данный проект позволяет комплексно представить материал по отдельным профессиям, что соответствует целям «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

Целью наставничества при реализации данного проекта является оказание методической помощи педагогам, реализующим разные модули комплексного проекта по построению индивидуальной образовательной траектории учащихся и выявлению основных компетенций, необходимых для успешного освоения будущей профессии, значимой для региона проживания.

Проект представляет комплекс модулей, каждый из которых реализует собственное направление, за которое отвечает педагог. Задача методиста-наставника в этом случае – координация деятельности педагога, помощь в составлении рабочей программы модуля, обсуждение форм проведения занятий, реализация сетевого сотрудничества с партнерами, обеспечивающими знакомство обучающихся с профессиями. Так, в рамках модульной профориентационной практики «Лес и Человек» нами выделяются следующие модули:

1. Теоретический. Аудиторные занятия-знакомства с профессиями, связанными с лесным хозяйством «Зеленые легкие планеты» (на базе МАУ ДО ГорСЮН города Нижнего Тагила).

2. Экскурсионный. Включает выход обучающихся с педагогами на предприятия, деятельность которых связана с лесными ресурсами, например, беседа с главным инженером деревообрабатывающего предприятия «Урфин Джюс», экскурсия по производственным помещениям, где участники общаются с представителями изучаемых профессий; посещение ряда мастер-классов по фитопатологии древесных культур под руководством специалистов Природного парка «Река Чусовая».

3. Исследовательский. Предполагает подготовку исследовательских работ учащихся и представление их на конкурсных мероприятиях различных уровней и научно-практических конференциях.

Работа методиста-наставника и педагогического коллектива представлена в таблице 1:

Таблица 1

Этапы модульной практики	Деятельность методиста	Деятельность педагогов
1. Подготовительный	Совместное с коллективом педагогов использование приема «мозговой штурм», направленного на разработку этапов мероприятия (в нашем случае модульной практики).	1. Участие в «мозговом штурме», направленном на повышение творческой инициативы коллектива.
2. Теоретический	1. Обеспечение педагогов подборками дидактического материала («ПРОекториЯ», «Лифт в будущее», «Большая перемена» и т.д.). 2. Участие в создании программы работы молодого педагога.	1. Разработка сценария мероприятия. 2. Выбор своего модуля в соответствие с предпочтениями либо с развитыми навыками.
3. Экскурсионный	Поиск партнеров для проведения экскурсий профориентационного характера и заключение с ними договоров.	Подготовка дополнительных материалов, как по темам экскурсий, так и по организации активностей учащихся, принимавших участие в них.
4. Исследовательский	1. Подготовка для педагогов – участников проекта перечня конкурсных мероприятий, в которых в дальнейшем может принять участие, как сам педагог, так и его воспитанники. 2. Консультация педагогов по вопросам, возникающим при подготовке работ для конкурсного участия.	1. Подготовка исследовательских работ учащихся. 2. Подготовка методических разработок педагогов. 3. Подготовка статей под собственным авторством или совместно с детьми.

Таким образом, методист-наставник с одной стороны осуществляет руководство деятельностью педагогического коллектива в процессе подготовки крупных мероприятий, а с другой – обеспечивает развитие индивидуальной траектории молодого педагога в той сфере деятельности, которая наиболее ему интересна. В то же время, именно наставник показывает молодому педагогу основные пути формирования у обучающихся различного типа компетенций как «жестких», связанных с процессом образования, так и «мягких», направленных на коммуникацию и адаптацию в системе общественных отношений.

СОДЕРЖАНИЕ

Марина Валерьевна Уманская
Размышления о наставничестве, или вместо предисловия 1

Марина Валерьевна Уманская, Екатерина Александровна Бевз
Проект «Успешный старт» 4

Оксана Вячеславовна Артемова, Мария Вячеславовна Максимова
Система наставничества в МАУ ДО ДДДЮТ как средство мотивации к саморазвитию и самореализации педагогов 12

Екатерина Владимировна Штанько
Со школьной скамьи – в профессию 16

Наталия Петровна Черных
Наставничество как условие профессионального становления педагога дополнительного образования в МБУ ДО Дом детского творчества Ленинского района 24

Оксана Евгеньевна Иванова
Педагогическое наставничество как средство профессионального становления молодого специалиста 26

Эльвира Рашидовна Зиннатова, Ольга Владимировна Семеновна
Реализация схемы наставничества «методист – педагог» в системе дополнительного образования на примере организации модульной профориентационной практики «Лес и Человек» 33

Над номером работали:
Редакторы М.В. Уманская
Дизайн и вёрстка С.А. Буньков
Корректор М.В. Уманская
Ответственный за выпуск С.В. Коблова

© Авторы статей, 2023.
© Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
городской Дворец детского и юношеского творчества, 2023.