



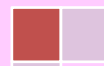
Государственное образовательное учреждение
дополнительного образования Тульской области
«Центр дополнительного образования детей»

НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ
МЕТОДИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Перспектива

№ 17,
2023

Тула



МЕТОДИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Сборник публикаций под общей редакцией Крючковой О.В.,
заместителя директора, Кузьмищевой Н.И., методиста

Координатор выпуска: методический совет

Компьютерная вёрстка: Березина А.М.

К ЧИТАТЕЛЮ

Уважаемые читатели, сборник содержит материалы традиционных Педагогических чтений по теме «Система наставничества В ГОУ ДО ТО «ЦДОД».

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания.

Эффективной организации образовательного процесса в учреждении дополнительного образования необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе обучения, воспитания и развития. Именно поэтому в статьях акцент сделан на эффективную работу наставников и создание условий, побуждающих к такой работе педагога, представлен опыт работы, в котором обобщен как теоретический, так и практический материал по обозначенной теме.

Материалы сборника могут быть полезны педагогам дополнительного образования, учителям общеобразовательных учреждений, родителям (законным представителям) и другим заинтересованным лицам.

Редакционная коллегия, методический совет выражают надежду, что содержание научно – методического сборника будет способствовать формированию системы работы по данному направлению.

Последующие выпуски будут знакомить с передовым педагогическим опытом, содействовать развитию компетенций педагогов дополнительного образования.

Атмосфера творческого общения на страницах сборника призвана способствовать осмыслению основных идей развития ГОУ ДО ТО «ЦДОД».

Н. И. Кузьмищева, член методического совета

СОДЕРЖАНИЕ

Роль наставника в учреждении дополнительного образования. <i>Кузьмищева Н.И, методист.</i>	5
Тенденции развития системы наставничества в ГОУ ДО ТО «ЦДОД».	
<i>Муркина Е.А., педагог - психолог</i>	8
Роль наставника в развитии личности ребенка средствами танцевального искусства.	
<i>Орлова Н.С., педагог дополнительного образования</i>	13
Организация наставничества на занятиях хореографией. <i>Мартынова Е.К., педагог</i>	
дополнительного образования.....	16
Роль педагога – наставника и родителя-наставника в развитии детей с ОВЗ	
в детском объединении «Волшебный сундучок». <i>Абашина Ю.А., педагог</i>	
дополнительного образования.....	18
Роль наставничества в общем развитии обучающихся в объединении «Юный техник».	
<i>Литова Н.В., педагог дополнительного образования</i>	22
Сопровождение наставником обучающихся по индивидуальному образовательному	
маршруту. <i>Колобаева В.Е., педагог дополнительного образования</i>	25
Использование формы наставничества «обучающийся-обучаемому» с детьми, имеющими	
трудности в обучении. <i>Симакова Н.В., педагог дополнительного образования</i>	28
Роль наставничества в организации проектной деятельности обучающихся.	
<i>Березина А.М., педагог дополнительного образования</i>	30
Наставническая работа педагога и детей в профильном лагере.	
<i>Андрейчикова В.И., педагог дополнительного образования</i>	35
Роль наставников при подготовке педагога дополнительного образования к аттестации.	
<i>Пристромова М.А., педагог дополнительного образования</i>	37

Роль наставника в учреждении дополнительного образования



*Кузьмищева Н.И.,
методист*

Человек не может по-настоящему
усовершенствоваться, если не
помогает усовершенствоваться
другим.

Чарльз Диккенс

Наставничество – это широко используемый метод передачи знаний, опыта от старшего поколения к младшему, направлен на сохранение жизненного уклада и был распространен еще в первобытном обществе. Наставниками становились уважаемые люди, обладающие богатыми жизненными знаниями, умениями, навыками. Наставничество использовалось не только в образовании, но и в других сферах жизни. В дальнейшем оно приобрело характер массового движения.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

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 педагогике наставник – человек, обладающий высоким уровнем коммуникации, стремящийся безвозмездно, без назидания и доброжелательно помочь своему подопечному приобрести достаточный и необходимый опыт для овладения профессией.

К педагогу-наставнику предъявляется немало требований:

- компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимное

уважение, уважительное отношение к мнению наставляемого, подшефного); наставник – человек, который пользуется доверием коллектива, совершенствует свое педагогическое мастерство, способен организовать процесс профессионального роста стажёра, поддержать его стремление к самостоятельной педагогической деятельности.

ГОУ ДО ТО «ЦДОД» является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Прогностический - определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Практический - разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Аналитический - определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Формы наставничества. Одна из форм работы с молодыми педагогами - мастер-класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, авторских находок, всего того, что помогает достичь наибольших результатов в деятельности. Опытные педагоги, методисты не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, их нюансы и возможности, решают конкретные задачи, рассказывают, при помощи каких методов и приёмов будут достигнуты результаты.

Семинары - практикумы направлены на повышение уровня практической подготовки молодого педагога, совершенствование навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров-практикумов связана с задачами годового плана.

Наставник консультирует своего подопечного по всем вопросам учебно-воспитательного процесса, методической работы, самообразования.

В дальнейшем начинающий педагог изучает не только опыт своего наставника, но и других коллег. Молодой специалист, начинающий педагог посещают методические объединения, творческие отчёты, открытые занятия педагогов, привлекаются к работе в творческих группах.

Когда молодой педагог начинает всё активнее включаться в работу, как никогда важна положительная оценка наставника.

Таким образом, использование системного подхода в работе с молодыми специалистами и начинающими, малоопытными педагогами позволяет им быстро адаптироваться к профессии, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, плодотворное сотрудничество с коллегами, сформировать мотивацию к дальнейшему

самообразованию, раскрыть свою индивидуальность, убедиться в правильности выбора, проявить себя грамотным педагогом.

Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Великий китайский мудрец Конфуций сказал: «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Дополнительное образование призвано реализовывать и ряд функций по отношению к обучающимся: обучение, позитивный досуг и развитие творческих способностей. В ГОУ ДО ТО «ЦДОД» каждый ребенок может найти занятие по душе, здесь созданы все условия для реализации детского потенциала и наставничества.

Целью наставнической деятельности в системе дополнительного образования является воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее продуктивное развитие и социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Наставничество в дополнительном образовании ГОУ ДО ТО «ЦДОД» осуществляется в неформальной обстановке и не связано с официальными отношениями. Оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на ребёнка.

Задачи наставничества:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого

Наставляемый – обучающийся при взаимодействии с наставником решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные формы обучения, методы, приемы, технологии, чтобы дать положительный результат. Педагогический арсенал может быть использован в зависимости от ситуации, типа мышления наставляемого.

Наставничество играет большую роль в развитии таланта различных категорий

детей, профориентации, формировании учебной мотивации, реализации индивидуальных образовательных маршрутов. Педагог дополнительного образования в детском объединении помогает обучающимся развивать свои творческие способности, привить познавательный интерес, воспитывает нравственные черты, формирует активную жизненную позицию.

Индивидуальная форма предполагает сопровождение наставником обучающегося с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая форма - наставник охватывает весь численный состав объединения.

Коллективная - организация наставничества в работе с коллективом обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Подводя итоги сказанного выше, хочется вернуться к основному вопросу: «Так в чем же заключается роль наставника в учреждении дополнительного образования?». Я думаю, что основополагающим фактором в формировании успеха наставляющих и подопечных обучающихся, начинающих педагогов и стажеров являются реальные люди, благодаря которым формируется новое поколение лидеров, готовых менять нашу страну к лучшему.

Тенденции развития системы наставничества в ГОУ ДО ТО «ЦДОД»



Муркина Е.А.,
педагог - психолог

Наставничество – это не цель, а средство. Необходимо отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких не подходит. Это практика, которая (как и большинство образовательных практик) не внедряется, а возвращается. Возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.

— Наставничество – это: процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником;

— форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также адаптации в коллективе;

— планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному, инструмент воспитания молодых и перспективных кадров;

— оказание взаимной помощи, безвозмездных услуг лично либо организовано в духе партнерства и братства.

Наставник - человек, обладающий определенными опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основные модели наставничества

1. Традиционное наставничество.
2. Партнерское наставничество («равный» – «равному»).
3. Флэш наставничество.
4. Скоростное наставничество.
5. Групповое наставничество.
6. Реверсивное наставничество.
7. Виртуальное наставничество.

Традиционное наставничество характеризуется тем, что наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей.

Особенности такой модели наставничества заключается в том, что в центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Модель партнерского наставничества реализуется в форме взаимодействия двух сотрудников, которые занимают одинаковые должности, наставником становится тот, кто имеет больший опыт. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

Групповое наставничество – модель, при которой один наставник работает с группой подопечных одновременно. Такая модель используется тогда, когда в организации нет достаточного количества наставников. Общение между наставником

и группой обучающихся происходит периодически несколько раз в месяц. Однако, минус данной модели состоит в том, что личного общения недостаточно. Это может негативно сказаться на мотивации вновь прибывших сотрудников. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Флэш-наставничество – это новая концепция наставничества, сущность которой состоит в том, что сотрудники-будущие наставники, участвуют в короткой встрече (не более часа) с потенциальными подопечными. В ходе беседы наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет.

Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

Для того, чтобы создать механизмы культуры развития, требуется вовлечение персонала на всех уровнях организации независимо от возраста и положения. Однако нередко старшие сотрудники испытывают трудности в освоении новых технологий. В этом может помочь модель реверсивного наставничества. Эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. Но при этом опытный, высококвалифицированный профессионал, который старше по возрасту и должности, становится подопечным младшего, лучше знающего новые тенденции, технологии и т.д.

Создание и выбор соответствующей программы наставничества является сложным, но важным решением для современной организации. Эффективная система развития педагогических сотрудников нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает амбициозным молодым сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. Наставничество содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на всех ее уровнях через тесные отношения между наставником и подопечным сотрудником, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Актуализация проблемы наставничества заключается в противоречии между возрастанием насыщенности образовательной (и более широкой социальной) среды и тенденцией к усилению ее несогласованности и противоречивости.

С одной стороны, непрерывно увеличивается количество и многообразие

образовательных услуг и образовательно значимых социальных практик. С другой - этот процесс развивается стихийно, в условиях рыночной конкуренции и недостаточного развития механизмов оценки качества этих услуг и практик.

В результате самонавигация обучающегося в «океане возможностей» становится все более затруднительной, и возникает эффект дезориентации растущего человека в социальной среде, выражающейся в его неспособности освоить необходимые этапы базовых процессов развития личности (социализации, социального и профессионально-образовательного самоопределения).

В результате чего появляются следующие проблемы:

- Резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неразвитость субъектной позиции, неспособность понять самого себя.
- Усиливается эффект отчуждения человека, с его внутренним миром, от общества, с его правилами и требованиями.
- Возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром (представленным множеством локальных социальных и образовательных сред).

Ролевой репертуар современного педагога разнообразен. Например, ментор (от лат. *mentos* – намерение, цель, дух, *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

«Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным.

Тьютор – исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования.

Фасилитатор (англ. *facilitator*, от лат. *facilis* – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его комфортным для всех участников.

Хороший наставник - это полноценный образец для подражания, который оказывает влияние, выходящее за рамки профессионального успеха. В дополнение к знаниям, опыту, руководству и указаниям, которые должен предоставить наставник, общее влияние измеряется качеством общения, силой и целостностью характера, а также способностью вдохновлять.

Вот качества, которыми должен обладать хороший наставник:

- ❖ у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;

❖ у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);

❖ личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому;

❖ устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

❖ содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся;

❖ открытость, общительность, коммуникабельность;

❖ лидерские качества;

❖ настойчивость, нацеленность на результат;

❖ терпение и толерантность;

❖ соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;

❖ склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельностью:

- избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;
- тревожность;
- невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Компетенции наставника:

- 1) эмоциональный интеллект;
- 2) коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
- 3) педагогический такт;
- 4) готовность к сотрудничеству;
- 5) креативность, способность решать нестандартные задачи;
- 6) специальная подготовка наставников.

Роль наставника в развитии личности ребенка средствами танцевального искусства



Орлова Н.С.,
педагог дополнительного образования

Личность человека, его мировоззрение, отношение к окружающему миру, все это закладывается в детстве, в подростковом возрасте. Любой человек, находящийся в поле зрения формирующегося школьника, оказывает, так или иначе, свое влияние на результат этого формирования. Развитие растущего ребенка, как известно, основано на подражании, и, естественно, пока человек не имеет достаточного личного опыта и критического мышления, то он черпает, впитывает в себя любой чужой жизненный опыт, модели поведения, стратегии действия в той или иной ситуации.

На формирование мировоззрения человека влияют четыре основных фактора.

Первое - семья. Второе - образовательные дошкольные, школьные и профессиональные учреждения. Третье - окружающий мир. Последнее - внутреннее стремление личности к самопознанию и саморазвитию. Гармоничной личностью вырастает лишь в том случае, если в ее развитии влияние этих четырех основных факторов сказывается в равной степени.

Рассмотрим вопрос о роли наставника в развитии личности ребенка средствами хореографии на примере хореографического коллектива «Полёт», руководителем которого я являюсь.

В жизни хореографического коллектива важную роль занимает конкурсная деятельность. Любой конкурс - это развитие и рост, творческий, технический, эмоциональный не только для участников, но и для художественного руководителя.

Являясь с 2019 года членом международного совета по танцу ЮНЕСКО, свой хореографический коллектив я регулярно вывожу на проекты, организованные московской секцией международного совета по танцу ЮНЕСКО.

Чем же именно эти конкурсы интересны, полезны и отличаются от других? Участие в этих проектах подразумевает деятельность «Танцевальной лаборатории», суть которой заключается в том, что с каждым коллективом на протяжении нескольких месяцев перед мероприятием работает профессионал в области хореографии.



Как происходит работа? Педагог выбирает конкурсные номера и отправляет видео в оргкомитет, где видео распределяют по танцевальным направлениям и определяют наставника, члена жюри для данного хореографического коллектива. Наставник отсматривает предложенные постановки, оценивает работу хореографа и исполнителей и выбирает одну из предложенных постановок. Далее начинается творческий процесс работы над номером: корректировки хореографической лексики, рисунка, костюмов, техники исполнения элементов. Наставник предлагает, педагог пробует, происходит

взаимодействие с членом жюри, в результате которого дети изучают новые танцевальные элементы, осваивают новые подходы к исполнению. Затем наставник дает свои танцевальные комбинации и связки, которые необходимо выучить детям, чтобы на мероприятии исполнить их совместно с другими коллективами. Я с детьми разучиваю эти элементы, отправляю видео нашему наставнику. Уже в процессе такой онлайн работы дети начинают иначе воспринимать и усваивать предложенный материал, осознают серьезность предстоящего мероприятия.



Но самая продуктивная работа и рост происходят во время проекта! Когда в одном месте и с одной общей идеей собираются известные педагоги, хореографы, балетмейстеры, художественные руководители, деятели культуры и искусства, привозя самые сильные хореографические коллективы нашей страны и ближнего зарубежья, имеющие звания образцовый, народный, заслуженный. Когда мои обучающиеся видят огромное количество других великолепно танцующих детей, то понимают, что им необходимо исполнить выученные танцевальные связки совместно в одном танцевальном блоке так, чтобы не ударить лицом в грязь. В этот момент

их наставником и педагогом становится не просто другой хореограф, которого до этого момента они видели только по видео, а один из членов жюри. Я наблюдаю со стороны,

как у детей загораются глаза и появляется огромная работоспособность, целеустремленность, сплоченность.

В 2020 году мой коллектив выступал в финале конкурса «Танцемания», в номинации: народная стилизация, с номером «С любовью из Тулы». количество участников более 5000 человек.

Нашим наставником был Сергей Владимирович Мельников, заслуженный работник культуры Московской области, художественный руководитель и главный балетмейстер театра танца «РУСЬ». Дети получили огромный практический опыт исполнения народного танца, заметно выросли технически. Результатом этого взаимодействия стал диплом Лауреата II степени и выступление в Государственном концертном зале «Россия» в Москве.

В 2022 году старшая группа ансамбля «Полёт» танцевала «Воспоминание» в финале конкурса «Танцемания», в номинации деми-классика, количество участников составляло более 3000 человек.

Нашим наставником стал премьер Кремлевского балета, заслуженный артист Российской Федерации, артистический директор хореографической ассоциации La Spezia (Италия) Кирилл Ермоленко.

Девочки нашли для себя новые видения классической хореографии, заинтересовались творчеством одного из коллективов. Результатом совместной коллаборации стал диплом Лауреата II степени и выступление на Тинькофф арене в г. Санкт-Петербург.

В январе 2023 года средняя и старшая группы хореографического коллектива участвовали в Национальной телевизионной премии «Щелкунчик», количество участников 6000 человек.

Мы представляли номинацию: танцевальное шоу.

Нашим наставником стал хореограф-постановщик создатель и руководитель школы танцев Танцевальная лаборатория "DareDevils" Михаил Павлов. Педагог очень плотно работал с обучающимися, дал им совершенно новую для них хореографическую лексику, показал новый подход к привычному исполнению.

Вернулись с хорошим результатом - Лауреат II степени. Приняли участие в гала-концерте в Гостином дворе Москвы.

Очень приятно осознавать, что с моими обучающимися работали наставниками такие известные и заслуженные люди в области



хореографии, что мои дети выступали на значимых площадках страны наравне с известными артистами и телевизионными ведущими. Танцевальный и эмоциональный, и жизненный опыт, полученный на этих масштабных и сложных мероприятиях, дети переносят не только на другие конкурсы и выступления, но и в повседневную жизнь. Становясь на сцене более раскрепощенными, эмоциональными, технически правильными, а в жизни более уверенными в себе, стойкими к трудностям, собранными, получают новые знания и навыки, заводят новые знакомства. В этом и заключается их рост, развитие и формирование полноценной личности.

Организация наставничества на занятиях хореографией



Мартынова Е. К.,
педагог дополнительного образования

В современной России наставничество не только один из важных элементов развития одарённой молодёжи, но и процесс решения задач профессионального роста педагогического сообщества.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций.

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с образовательными или социальными потребностями.

На занятия по хореографии приходят разные дети с физическими и природными данными, музыкальными способностями. Иногда обучающиеся не имеют ярко выраженных данных, необходимых для занятий хореографией (ритм, слух, память, гибкость, шаг, выворотность, подъем), но у них есть искреннее желание научиться хорошо танцевать. Считаю, что каждое занятие должно помочь ребенку развить гибкость, шаг, выворотность, растяжку, музыкальность.



Благодаря хореографии, я вижу, как дети постепенно раскрепощаются, у них появляется стремление стать лучше.

Я уверена в том, что результаты дадут о себе знать, они выведут детей на следующую ступень знаний.

На своих занятиях с детьми стараюсь создать теплую творческую атмосферу. Разве не с этого начинается наставничество?

Вся работа по наставничеству строится на действиях, которые расширяют возможности воспитательного воздействия, повышают организованность, развивают уверенность и содействуют приобретению опыта хореографической выразительности.

Вместе с тем, организую занятия таким образом, чтобы каждый обучающийся имел возможность проявить личностные качества, поскольку акцент лишь на сугубо коллективные действия сковывает индивидуальность ребенка и не способствует подлинно творческому его развитию. В хореографическом коллективе «Арабеск» деятельность по развитию наставничества строится следующим образом:

- в роли наставника и наставляемого выступают дети из одной группы.

Обучающиеся делятся на пары и отрабатывают танцевальные элементы, помогают другим обучающимся «наверстать» упущенное из-за отсутствия на занятии по уважительной причине;

- в роли наставника-дети из старшей группы, а наставляемого-из младшей.

Наставники могут примерить на себя роль педагога (строго под присмотром руководителя хореографического коллектива), а наставляемому почувствовать поддержку и найти пути реализации себя. Например, подготовка к концертной деятельности обучающихся. Проводим совместные репетиции на сцене или в танцевальном зале, наставники находятся рядом с наставляемыми и подсказывают дальнейшие действия (что сделать лучше, в какую сторону уйти и т.д);

- в роли наставника выступают родители. На конкурсах или концертах у меня не всегда есть возможность проконтролировать готовность детей к выходу на сцену. Проверить костюм, причёски, реквизит. В этом случае мне очень помогают родители, которые проверяют, соберут и приведут.

Наставничество среди участников коллектива «Арабеск» создаёт позитивный психологический климат в педагогическом процессе. Роль наставничества в хореографическом коллективе действенна и приносит положительные результаты в решении как обучающих, так и воспитательных задач.

Роль педагога – наставника и родителя - наставника в развитии детей с ОВЗ в детском объединении «Волшебный сундучок»



Абашина Ю. А.,

педагог дополнительного образования

Педагог всегда и везде – педагог. Каким он должен быть? Конечно же, человек, решивший связать свою жизнь с педагогической деятельностью должен обладать определёнными знаниями, умениями и навыками. Несомненно, быть честным, добрым, справедливым, любить детей, желать им добра. Но для того, чтобы педагог был ещё и наставником, мало обладать всеми этими качествами самому, он должен привить их и тем, кто его окружает. Ведь наставничество – это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определённые компетенции. А значит, педагог должен не только передать частичку своей доброты, теплоты и знаний, но и научить любить обучающийся окружающий мир, нашу землю и все, что есть на этой земле. Я так и делаю, работая с детьми с ОВЗ.

Главная проблема детей с ограниченными возможностями здоровья заключается в нарушении их связи с миром, в ограниченной мобильности, бедности контактов со сверстниками и взрослыми, в ограниченности общения с природой, доступа к культурным ценностям, а иногда к элементарному образованию.

Выполняя наряду с другими компенсаторные и реабилитационные функции, дополнительное образование предоставляет ребёнку максимум возможностей для развития его потенциальных творческих способностей с учётом интересов и желаний, оказывает огромное влияние на его дальнейшую судьбу. Для многих детей — это основная, а иногда и единственная возможность для того, чтобы получить жизненно важные практические навыки.

И помочь ему в этом может наставник. Наставник для ребёнка – это близкий взрослый, который встречается с ребёнком, и, действительно, интересуется его жизнью,

успехами. Он становится старшим другом, который поддержит, выслушает, поможет поверить в себя и научит строить отношения с другими людьми.

Считаю, что идеальный наставник должен сам обладать определённым набором качеств:

- ❖ обладать коммуникативными навыками;
- ❖ уметь управлять собственными эмоциями и понимать эмоции других.

Кто же может стать для ребёнка с ОВЗ таким наставником? В первую очередь – конечно, его родители.

С определённого возраста наставником становится и воспитатель детского сада, и учитель, и педагог дополнительного образования.

Очень важно, чтобы эти наставники работали в тандеме, взаимно обогащая опыт друг друга, помогая друг другу в сложных ситуациях, вместе идя к общей цели развития ребенка с ОВЗ и адаптации его в обществе.

Всем детям с ОВЗ необходимы простые вещи: внимание, любовь, понимание, возможность творчества. И эту проблему можно решить через занятия дополнительным образованием в ГОУ ДО ТО «ЦДОД», так как это прекрасная площадка для их продуктивной творческой деятельности и социального общения.

Наше учреждение дает реальную возможность выбора ребенку с ОВЗ своего индивидуального образовательного пути, увеличивает пространство, в котором может развиваться личность ребенка, обеспечивает ему «ситуацию успеха».

Педагоги ГОУ ДО ТО «ЦДОД» осуществляют целенаправленный процесс обучения, воспитания, развития личности посредством реализации адаптированных дополнительных общеразвивающих программ.

С целью работы с детьми с ОВЗ и детьми- инвалидами мною разработана адаптированная дополнительная общеразвивающая программа «Хлебосолька», *ведущая идея* которой состоит в следующем:

- создание комфортной среды обучения, развития художественно-конструкторских, творческих способностей, творческой индивидуальности, творческого потенциала каждого ребенка и его самореализации.

Программа существенно расширяет познания обучающихся о декоративно-прикладном искусстве, вовлекает в творческую деятельность не только ребенка, но и его ближайшее окружение.

Дополнительная общеразвивающая программа «Хлебосолька» (для детей с ОВЗ и детей- инвалидов) рассчитана на 4 года обучения, предназначена для детей 6-14 лет, обучающихся на дому.

На занятиях мы лепим поделки из солёного теста и пластилина, работаем



с картоном и другими материалами, раскрашиваем изделия гуашью и украшаем различным декором.

Творческая работа с разными художественными материалами стимулирует интерес детей к прикладному творчеству и является необходимым условием формирования личности ребенка.

Социализация и адаптация ребенка с ограниченными возможностями здоровья и инвалида, развитие его потенциальных творческих, интеллектуальных способностей и физических возможностей средствами декоративно-прикладного творчества достигается путем решения следующих задач:

- ❖ обучение приемам работы с разными материалами тестом, пластилином, картоном, красками, различными вариантами декора;

- ❖ формирование элементарных математических представлений, знаний, умений и навыков о форме и размере предметов; навыков работы с инструментами и приспособлениями; умения самостоятельно решать вопросы по изготовлению изделий;

- ❖ расширение познавательного кругозора;

Большое внимание на занятиях уделяю воспитанию, ставя перед собой следующие задачи:

- воспитание настойчивости в преодолении трудностей, в достижении поставленных задач: аккуратности, ответственности, уверенности в своих силах; патриотизма и уважения к старшим, к труду, и к людям труда; бережного отношения к природе.

Таким образом, работа педагога - наставника в сотрудничестве с родителями - наставниками помогает ребёнку данной категории в развитии его интеллектуальных, потенциальных творческих способностей с учётом интересов и желаний, открывает ему возможность для того, чтобы приобрести жизненно важные практические навыки. Результат этой напряженной, дружной работы представлен выставкой поделок обучающихся, которая проводится в конце каждого учебного года.



Это мы и наши поделки



Роль наставничества в общем развитии обучающихся в объединении «Юный техник»



Литова Н.В.,

педагог дополнительного образования

Уча других, мы учимся сами.

Древнегреческий философ Сенека

Наставничество – это одна из высших ступеней профессиональной деятельности каждого педагога.

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего. Это предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении нового поколения.

Кто такой педагог – наставник? Какова его роль в современном обществе? Что он знает такого, чего не знают другие?

Педагог - наставник - это человек, который должен создавать условия для добрых, доверительных отношений и быть примером для обучающихся во всём.

Педагог наставник – это человек, который вкладывает в другого свою душу. Отдаёт частичку себя, свои знания и опыт, человек, общение с которым приносит пользу и удовлетворение.

В.И. Даль говорил: «Наставник сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника».

Главное в работе педагога – наставника не только знание своего предмета, умение доступно его преподнести, но и умение любить детей, верить в каждого из них, находить «жемчужину» в каждой «раковине». Быть не только учителем, педагогом, но и другом.

Все трудности, неприятности, разочарования сразу отступают, когда видишь доверительные глаза своих обучающихся. Их радостные приветствия, улыбки, горящие глаза заставляют забыть обо всём, пробуждают силы и желание сделать всё, чтобы этот яркий свет, эта любовь никогда не исчезали, а становились всё сильнее и ярче. Хочется дарить ребятам радость познания и помочь поверить в себя.

Очень важно начать правильно рабочий день. Всегда встречаю детей с улыбкой,

добрым словом и взглядом, слышу комплименты в свой адрес: «Какая Вы сегодня красивая!», «Вам идет это платье», «У Вас сегодня новая прическа?», и хорошее настроение на весь день вам обеспечено.

Мы, педагоги, воспитываем учеников, а они воспитывают нас. Учат нас быть честными, отзывчивыми, доброжелательными, принципиальными, умеющими сдерживать обещание.

Становление личности обучающегося происходит на занятии. Моя главная задача - вызвать у детей эмоциональный интерес, создать условия, максимально раскрывающие творческие способности обучающихся. Продумываю структуру каждого занятия так, чтобы дети могли открыть для себя новое, обратили внимание на главное, важное, чтобы успеха добился каждый в меру способностей и возможностей. Даю шанс неуверенным обучающимся.

Постоянно совершенствую методы обучения, их выбор зависит от специфики задания.



Педагог-наставник - это инженер, создающий ещё никому неведомый шедевр. Стараюсь понимать своих обучающихся, заряжать их положительной энергией, на занятиях давать прочные знания и подбирать для изготовления такие поделки, которые были бы моим обучающимся интересны.

На занятиях веду диалог с детьми, подталкивая их к размышлению. Дети не боятся высказывать своё собственное мнение, так как ни одно из них я не называю ошибочным, все детские версии обсуждаются не в жёсткой оценочной ситуации (правильно - неправильно), а в равноправном диалоге. Потом обобщаю все версии ответов, выделяя и поддерживая наиболее адекватные содержанию, соответствующие теме занятия, задачам и целям обучения. В этих условиях все обучающиеся стремятся быть "

услышанными", работают над собой - каждый в силу своих индивидуальных возможностей.



Нравится моим обучающимся самим проводить мастер-классы. Здесь для них - полный простор для творчества, проявления личностных качеств и талантов.

На занятиях по темам окружающего мира мои обучающиеся всегда наиболее активны, стремятся поделиться своими наблюдениями и с увлечением подбирают дополнительный материал из разных

источников. Для успешного познания мира обучающимися с разным типом восприятия я предоставляю возможность более самостоятельно «открывать» новые знания. Большую роль в реализации такого подхода играют практические работы, экскурсии, выставки.

Следует подчеркнуть, что работа с индивидуальностью каждого обучающегося ставит педагога в новую позицию - быть одновременно и педагогом, и наставником, и психологом, умеющим осуществлять комплексное педагогическое наблюдение за каждым обучающимся в процессе их индивидуального возрастного развития и личностного становления.

Для раскрытия творческих способностей детей я применяю различные формы занятий и методы обучения: беседы, игры, конкурсы, поисковые эксперименты, индивидуальные занятия. Всех обучающихся вовлекаю в творческую работу. Предлагаю разгадать кроссворд, сочинить сказку, викторину, приглашаю участвовать в выставках, конкурсах различного уровня.

Всё это позволяет формировать положительную мотивацию, расширять кругозор обучающихся в учебной образовательной деятельности.

В своей деятельности постоянно стремлюсь к тому, чтобы воспитывать и развивать в ребёнке активную, смелую, решительную личность. Личность, которая умеет сама добывать знания и применять их в нестандартных ситуациях.

Очень важно уметь выслушать, понять, услышать рациональные решения, подсказать, посоветовать, дать возможность проявить инициативу – вот важные глаголы действия, разные грани мастерства педагога - наставника в общем развитии обучающихся.

Очень приятно видеть своих выпускников, которые после занятий в школе, забегают ко мне пообщаться, посоветоваться, рассказать, как у них обстоят дела, поделиться своими успехами, показать поделки, которые они сделали дома, чтобы порадовать своих друзей, близких. Видя результат своей работы, эмоции детей, я поняла, что педагог - профессия для меня! Это мой выбор.

**Сопровождение наставником
обучающихся по индивидуальному образовательному маршруту**



Колобаева В.Е.,

Педагог дополнительного образования

Участие сферы дополнительного образования в обучении и воспитании ребёнка с ограниченными возможностями здоровья — процесс сравнительно новый. Достоинства новой системы дополнительного образования и современных направлений работы будут эффективны как для детей, находящихся на уровне начального образования, так и для подростков. При этом нельзя забывать про подростков в ОВЗ, которые, по моему мнению, более нуждаются в нашем участии в их жизни. Они зачастую недостаточно готовы к принятию решений, недостаточно самостоятельны, недостаточно уверены в своих силах, имеют незначительный опыт нахождения в обществе без поддержки и опеки со стороны семьи или других взрослых.

И в этой связи, высокую значимость и важность приобретает педагогическое сопровождение.

Дети с ОВЗ имеют низкий уровень владения даже базовыми социальными навыками, понимания сути и содержания основных социальных ролей, своей роли в обществе, вариативности путей развития своего будущего. Многие из них обладают низкой самооценкой, проблемами в коммуникации и прочими характеристиками, усложняющими им социальные контакты.

Педагогическое сопровождение обучающегося — это особая технология комплексной помощи детям с ОВЗ, их родителям, направленная на создание благоприятных условий для социальной адаптации и развития ребенка с ОВЗ с учётом его индивидуальных особенностей.

Именно наставники в данный период жизни ребёнка с ОВЗ смогут оказать



огромную помощь в социализации, в интеграции его в социуме, а также в приобретении интереса к будущей профессии.

Одним из приоритетов системы дополнительного образования, его ценностным ориентиром является создание адаптированных программ, обеспечивающих включение в образовательный процесс на равных любого ребёнка. Для детей с ОВЗ и детей - инвалидов на основе адаптированной программы

разрабатывается ИОМ с учетом индивидуальных психологических и физических возможностей, формулируются цель и задачи. ИОМ содействует получению обучающимся с ОВЗ качественного образования посредством удовлетворения его образовательных и творческих запросов, развитию его способностей. В результате проходит педагогическое сопровождение комплексного развития ребенка с ограниченными возможностями здоровья через изучение различных техник ДПИ, овладение элементами различных видов техники (оригами, шитьё, бисероплетение и многое другое).

Задачи, конкретизирующие эту цель, определяют последующие шаги её достижения. Срок реализации ИОМ - 1 год.

ИОМ обучающегося с ОВЗ направлен и на достижение личностных и метапредметных результатов. Это определяет специфику деятельности, в ходе которой обучающийся должен не столько получить новые знания, сколько научиться принимать решения, чувствовать, действовать и т. д. Составной частью ИОМ является развивающая область, что позволяет создать устойчивую среду для развития ребенка и обеспечить ему индивидуальный темп достижения новых образовательных результатов. Сегодня ИОМ в дополнительном образовании ребенка с особыми образовательными потребностями рассматривается как индивидуальный путь компенсации проблем в образовании и реализации личностного потенциала обучающегося.



В ходе реализации ИОМ педагогом используется мониторинг, который показывает особенности продвижения ребенка на различных этапах его деятельности; что позволяет педагогу выбирать эффективные педагогические технологии, оптимально использовать формы и методы взаимодействия, управлять результатом педагогических влияний

на ребенка, делать выводы об эффективности маршрута и при необходимости вносить в него изменения.

Педагогическое сопровождение обучающихся по ИОМ способствует становлению личностных качеств обучающихся (толерантности, уважения к другим, уверенности в своих силах, и др). ИОМ — один из аспектов психолого - педагогической поддержки процесса получения образования ребёнком с ОВЗ, его социализации и развития.

Перед педагогом дополнительного образования стоит и задача - установить конструктивные партнерские отношения с семьей каждого обучающегося с ОВЗ, объединить усилия, мобилизовать социокультурный потенциал семьи для создания единой гуманной, доброжелательной воспитательной среды. полноценного развития и воспитания. Работа с родителями включает в себя комплекс мер: различные формы



психологического просвещения, консультирования, профилактики, которые помогают взрослым осознать свою роль в развитии семейных связей, лучше заботиться о благополучии ребенка, развивать его в интеллектуальном, социальном, чувственном, эстетическом плане.

Только совместными усилиями педагога и родителей может быть достигнуты положительные результаты в обучении и воспитании ребенка с ОВЗ, становление его

личности.

Использование формы наставничества «обучающийся-обучаемому» с детьми, имеющими трудности в обучении



Симакова Н.В.,
педагог дополнительного образования

Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, и в творческом развитии.

Каким должен быть наставник?

- Профессионализм и наличие опыта.
- Умение учить и передавать знания.
- Лидерство и оказание влияния.
- Ответственность и организованность.

Наставник -человек с большим опытом - помогает менее опытному достичь сложных целей в работе.

Форма наставничества «обучающийся-обучаемому» предполагает взаимодействие, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Что должен делать наставник в процессе обучения?

Наставник должен обучить новичка конкретным методам и приёмам работы, разъяснить ему правила поведения на занятии, ознакомить с оптимальными алгоритмами выполнения рутинных задач.

Пример: нужно помочь, подсказать, а не делать за наставляемого его работу.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося, успешное формирование у обучающихся представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной,

образовательной траекторий развития.

Основные методы организации наставничества.

Демонстрация предполагает личный показ наставником методик выполнения тех или иных работ, обеспечивая наглядность обучения.

В связи с этим в рамках компетентного подхода должна быть выделена новая задача – формирование метакомпетенций. Учитывая важность понятия, определим его смысловые и структурные рамки.

Компетенции – это личностная способность специалиста решать определенный класс поставленных задач.

Метакомпетенция – это способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Таким образом, метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

Пример: можно повторить работу по образцу, но если не вносить какие-то свои идеи, не проявлять фантазию, то не будет никакого творческого развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым выделяются следующие:

- помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри детского объединения.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в образовательный процесс, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, лояльность обучающихся к творчеству. Наставляемые обучающиеся получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение и улучшение полученных навыков;
- численный рост посещаемости творческого объединения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных проектов;

Следует отметить, что данный проект выполняет свою социальную роль. В детском коллективе царит атмосфера взаимовыручки, взаимопонимания и толерантности по отношению друг к другу. При педагогическом наблюдении чётко видны результаты такого проекта. Помочь, услышать слова поддержки со стороны наставников – это маленький перечень того, что чувствуют наши наставляемые. Как правило, итогом всему

этому более старательное выполнение поставленных задач. А нашим наставникам не остаётся ничего другого, как выложиться на все 100%, чтобы их подопечные гордились своими наставниками и брали с них пример.

Роль наставничества в организации проектной деятельности обучающихся



Березина А.М.,

педагог дополнительного образования

В детском объединении «Изостудия «Цвета радуги» в ГОУ ДО ТО «ЦДОД» выпускники по окончании обучения по дополнительной общеразвивающей программе «Страна художников» выполняют выпускные итоговые работы (творческие проекты).

От начального этапа до заключительного работу обучающегося сопровождает педагог-наставник.

Часто я как наставник сталкиваюсь с рядом вопросов: как мотивировать обучающихся к проектной деятельности так, чтобы инициатива исходила от обучающегося, как поддержать интерес, как добиться максимальной самостоятельности и как сформировать нужные компетенции?

При организации работы над проектом о полной самостоятельности детей можно только мечтать, исключение – одаренные ребята, которых не так много. Поэтому роль педагога-наставника в сопровождении обучающихся от 12-13 лет при выполнении выпускного итогового и индивидуального творческих проектов очень велика, а иногда и первостепенна.

Сложнее всего педагогу-наставнику найти достаточное количество времени для каждого ребенка, ведь на выполнение проекта дается строго регламентированное время во время



групповых занятий.

Для себя я решила эту проблему. Большую часть времени работаю с ребятами онлайн через социальные сети, чаще это телеграмм и почта. Педагог консультирует обучающихся вне занятий.

Уже в октябре мы начинаем обсуждать темы проектов. В ноябре окончательно выбираем тему, определяемся с конкретными задачами, выбираем количество работ, жанр, материалы, исследовательскую часть. Я индивидуально с каждым своим подопечным обсуждаю выбор проекта. Если обучающему трудно определиться с темой проекта, ищу соответствующую тему, исходя из заинтересованности и из его умений и навыков. Но в итоге последнее слово остается за обучающимся.

После того, как ребенок определится с темой, я даю ему задание – сформулировать личную позицию в заинтересованности темой. То есть, обучающийся должен идентифицировать собственные проблемы и определять главную проблему. (Выполненное задание ребенок высылает мне письменно в электронном виде).

Если не получилось с первого раза, то задаю наводящие вопросы:

- Чтобы ты хотел написать на данную тему? Почему?
- Как ты хочешь раскрыть и показать данную тему?
- Что лично тебя интересует в этой теме?
- Почему может это быть актуально и интересно другим людям?

Обучающийся пробует еще раз.

Затем я прошу поставить цель и задачи. Заранее поясняю, что для постановки цели необходимо перед темой поставить глагол.

Например, тема «Бытовой жанр. Композиции «Русские народные праздники»: Цель проекта:

- написать работы бытового жанра и передать в них радостную атмосферу различных праздников русских людей.

Задачи:



- изучить творчество художников, работающих в бытовом жанре;
- углубить знания по истории развития данного жанра в изобразительном искусстве;
- написать рисунки бытового жанра на тему «Русские народные праздники».

И снова частично идет общение через интернет.

Объясняю, что задачи – это ступеньки на пути достижения цели. Их достаточно трех – четырех.

Перед началом выполнения работ мы должны четко определить материалы выполнения работ, количество и сюжеты.

Над сюжетами мы работаем более значимо, так как выбор сюжета и композиции это 20% успеха проекта.

Далее мы приступаем к выполнению работ. Это самый увлекательный этап, обычно проходит гладко.

Написание работ идет несколько месяцев, от двух и более. Много зависит от посещения ребенком занятий. В основном проект рисуют на занятиях, но, если не успевают по срокам, дописывают дома. Консультации провожу через интернет.

После окончания творческой части проекта обучающиеся начинают писать пояснительную записку (доклад).

Структура пояснительной записки должна соответствовать Положению о выпускной итоговой работе, которое размещена на сайте нашего образовательного учреждения.

Структура творческого проекта по изобразительному искусству строится не только по основному плану, но и дополняется спецификой и содержит следующую информацию:

- Обоснование выбора темы.
- Актуальность темы.
- Цель выпускной итоговой работы (творческий проект).
- Задачи.
- Содержание:

1. Жанр в живописи (техника в батике), его понятие и история развития.

2. Содержание (описание) рисунка (работы) и анализ. Сюда входит:

- описание того, что изображено на картине;
- Что чувствует зритель?
- В каком стиле написана картина (реализм, минимализм, импрессионизм и др.).

- Манера исполнения. Рука художника, мазки, "почерк".

- Техника. Масляная, акварель, графика и др.

Композиция. Симметрия, асимметрия. Диагональ, закрытая или открытая композиция, что на картине является главным. На каком плане находится главное, выделено ли цветом, положением, динамикой или др. Какая система освещения (откуда и куда) и каково расположение предметов (по низу, по верху). Какие контрасты, какой ритм, загруженность-разгруженность.

- Перспектива. Вид, есть ли воздушная перспектива. Ракурсы (какие развороты фигур).

- Световоздушная среда. Контрасты, нюансы, малейшие оттенки цвета, светотень, рефлексы.

- Колорит. Теплый, холодный, насыщенный, разбеленный, контрастный,

классический.

3. Этапы выполнения работ.

- Возможности дальнейшего использования работы.
- Заключение. Идея сюжета и ее воплощение изобразительными средствами автором (Удалось или нет? Как?). Анализ своих ошибок.
- Список используемой литературы и электронных ресурсов.

Актуальность, цель и задачи обучающимися уже были сформированы заранее, что облегчает дальнейшую работу. Исследовательскую часть обсуждаем вместе. Обучающийся сам выбирает конкретно, на чем сделать акцент в данной части (на каких стилях и художниках).

Консультации идут как очно на занятиях, так и онлайн.

А вот описание и анализ своих работ, -поясняю обучающимся, -должны быть изложены своими словами. В конце необходимо обязательно представить список литературы и электронных ресурсов, именно тех, которые использовали в исследовательской части.

В среднем я провожу около трех - пяти консультаций по докладу. Когда последний раз обучающий сдает на проверку пояснительную записку, и я ее утверждаю, доклад проверяется мной уже более тщательно вне занятий с детьми. Могу его корректировать, довести до правильного оформления (многие дети не умеют оформлять и не знают, как, а может, и не хотят...), прошу сократить и проверить источники.



Далее по тексту доклада обучающийся готовит презентацию.

Таким образом, консультации по проекту требуют внеурочной деятельности педагога - наставника.

После корректировки доклада и презентации провожу предзащиту проектов, где дети «репетируют защиту». Я создаю условия, приближенные к защите проекта.

Погружение обучающихся в такие обстоятельства помогает им меньше волноваться, лучше подготовиться, без ошибок и запинок защитить свою работу.

В предзащите участвуют все обучающиеся. Они слушают своих друзей. Затем идет общее обсуждение чужого выступления (ученик-ученика) и анализ своего, что предупреждает от совершения самых распространенных ошибок.

Проводя консультации по проекту очно и онлайн, я экономлю свое время и время своих обучающихся. Через телеграм и почту мы можем обмениваться идеями, пересылать

тексты на проверку, доработку, работать в удобное для нас время.

Родители выступают тоже в роли непосредственных наставников. Прежде всего они обеспечивают материально ребенка: инструменты, материалы, оформление (рамы). Иногда родители помогают детям в поиске информации по докладу, что я тоже приветствую.

Результатом наставничества становится успешная защита выпускных итоговых проектов. Работа наставника продолжается даже во время защиты. Педагог помогает обучающимся разместить работы перед защитой, в показе презентации и моральной поддержке.



По итогам защиты творческие работы (доклад) публикуются педагогом дополнительного образования во всероссийских средствах массовой информации: «Слово педагога» или «Альманах педагога».



Такова нелегкая работа педагога- наставника в организации проектной деятельности обучающихся.

Наставническая работа педагога и детей в профильном лагере



Андрейчикова В.И.,
педагог дополнительного образования

В профильной смене оздоровительного лагеря жизнь имеет ряд особенностей. Каждый отряд - это творческий коллектив, который наряду с общелагерной программой имеет программу деятельности в рамках коллектива.

Для нас лагерь - не только период проведения интересного досуга, но и время активной творческой деятельности, необремененной учебными занятиями. Но самое главное - это время проявления активного детского наставничества.

Учитывая, что в лагерь едут дети разновозрастные, с разным репертуаром и исполнительским уровнем, уже заранее, перед отъездом, руководителем коллектива назначаются дети - наставники из старших групп обучения.

К каждому из них прикрепляются 1-2 ребенка из младших групп обучения. Когда нужно выучить песни или танцы для лагерного мероприятия, дети занимаются этим в специально отведенное время, которое в программе лагеря называется «Мастерские».



Старшие дети, более опытные, обучают младших из своего же коллектива. Последняя инстанция подготовки - педагог - воспитатель. Он оценивает работу детей - наставников и их подопечных, при необходимости вносит коррективы, а проявившим особое усердие, выплачивает лагерную валюту - таланты. Помимо того, каждое утро в рамках отрядных дел, которые продолжаются в течение 1-1,5 ч., у нас проходят «спевки». Наставники со своими опекаемыми расходятся по разным уголкам территории лагеря, чтобы не мешать друг - другу, и работают над репертуаром программы

«Живая вода» следующего учебного года.

То там, то здесь можно услышать песни фольклорного ансамбля «Истоки».

В назначенный день прослушивания можно увидеть, как дети-наставники переживают за дверью за своих подопечных. Этот процесс очень сплачивает детей, стирает возрастные грани, повышает степень ответственности и способствует формированию организаторских способностей.

За три недели дети младшего возраста успевают познакомиться с тремя - четырьмя произведениями певческого фольклора из программного репертуара нового учебного года.

Детское наставничество присутствует не только в песенном творчестве, но и в выборе стиля в одежде, причёске, макияже. Это проявляется каждый вечер перед выходом на дискотеку.

Имеет место оно и быту. Многие дети, приехавшие в лагерь впервые, не умеют заправлять кровати, как требуют того лагерные традиции. Старшие вводят младших в курс дела, показывают, как и что нужно сделать, чтобы не получить замечания от комиссии, проверяющей санитарное состояние комнат.

Дети - наставники следят за наличием головных уборов у младших детей в солнечные дни, помогают им справиться с дежурством на том или ином участке (в комнате, столовой, Доме культуры, где проходят многие мероприятия), рассказывают или читают сказки на ночь и т.д.

Иногда детское наставничество выходит за рамки коллектива. Готовясь к празднику Иван - Купала, дети из фольклорного ансамбля «Истоки», разучивают купальские песни со всеми коллективами, а к ярмарке учат всех желающих из разных отрядов технологиям изготовления обрядовых кукол.

Детское наставничество в лагере оказывает существенную помощь руководителю коллектива и имеет огромное воспитательное значение не только для подростков, но и младших обучающихся. Для одних - это источник повышения авторитета, самоуважения, самодостаточности, для других - пример для подражания. Уверена, что детскому наставничеству быть и развиваться.

Роль наставников при подготовке педагога дополнительного образования к аттестации



Пристромова М.А.,
педагог дополнительного образования

Наставничество - это способ передачи знаний, умений, навыков человеку от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Интересные размышления о проблемах наставничества приводит К.Д. Ушинский.

Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей деятельности. Так педагог превращается в машину. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует отсутствие теоретической подготовки.

Теоретические знания (такие важные в информационном обществе) и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация педагога напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и постоянно прирастающих знаний.

Наставничество сегодня рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки быстрее, чем традиционные способы.

Наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации национального проекта «Образование».

Важное значение имеет наставничество при подготовке педагога дополнительного образования к аттестации.

Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности.

Процедура аттестации на соответствие занимаемой должности является обязательной, а процедура аттестации на первую и высшую квалификационные категории носит заявительный характер и является личной инициативой работника. Однако, если педагогическому работнику образовательной организации, выражающему готовность

к прохождению процедуры аттестации на квалификационную категорию не будет обеспечено сопровождение данной процедуры со стороны заместителя директора, руководителя методического объединения, то возникают серьезные риски снижения квалификационной категории или ее потери.

Таким образом, методическое наставничество при сопровождении процедуры аттестации – это кадровое мероприятие, позволяющее оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности работника требованиям выполняемой деятельности. Но главное его назначение – выявить резервы повышения уровня развития инициативы и трудовой активности педагогических работников.

Работа наставничества в ГОУ ДО ТО «ЦДОД» регламентируется Положением о системе наставничества в ГОУ ДО ТО «ЦДОД». В организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог организации» и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Моими непосредственными наставниками при подготовке к аттестации были заместитель директора ГОУ ДО ТО «ЦДОД» Крючкова О.В., методист Кузьмищева Н.И. и куратор группы педагогических работников на КПК в 2022-2023 учебном году, доцент кафедры психологии, воспитания и дополнительного образования детей и молодежи Дьячкова Т.В..

Кузьмищева Н.И. подготовила рецензии на дополнительные общеразвивающие программы, представляемые мной на аттестации, где дала аргументированную оценку содержательной части программы, её методического обеспечения и т.д.. Указала на соответствие программы требованиям федерального, регионального, локального уровней и рекомендовала к реализации в учебно – воспитательном процессе. Она оказала помощь в подготовке статьи и ее дальнейшей публикации в научно-методическом журнале «Дополнительное образование и воспитание», проведя консультации.

Крючкова О.В. оценила мои возможности для повышения квалификационной категории и рекомендовала к прохождению процедуры аттестации, проконсультировала по заполнению приложений к экспертному заключению, провела разъяснения по критериям и предварительно просмотрела материалы, подтверждающие результаты моей педагогической деятельности.

Дьячкова Т.В. в рамках курсов повышения квалификации рассказала, на что педагогам следует обратить внимание при подготовке к аттестации в межаттестационный период и при формировании портфолио профессиональных достижений:

в п.3.8. - введение в содержание учебно-тематического плана разделов ЗОЖ, тексты выступлений по теме ЗОЖ на родительских собраниях, разработка памяток по ЗОЖ;

в п. 4.1.3 - использование информационно-коммуникационных технологий и электронных (цифровых) образовательных ресурсов в достижении результатов освоения

обучающимися образовательных программ следует указать, что ИКТ используются не только как современное средство наглядности, но и как средство организации учебной деятельности. Это необходимо обосновать в самоанализе занятия;

в п. 5.2. - наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов). Желательно иметь рецензию на разработанный материал и рекомендации к дальнейшему использованию другими педагогами.

Также Дьячкова Т.В. рекомендовала педагогам внимательно изучить раздел «В помощь педагогическому работнику при подготовке к аттестации» на сайте Института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области.

Таким образом, работа наставников при оказании педагогу дополнительного образования психологической и методической помощи при прохождении процедуры аттестации очень важна.