



*Структурное подразделение государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 6
городского округа Отрадный
Центр Дополнительного Образования Детей*



**Сборник материалов
участников методического мероприятия
«Открытый класс «Эффективные
практики наставничества»**

в рамках областной стажёрской площадки
«Организация наставничества как инвестиция в
долгосрочное развитие учреждения дополнительного
образования»

*г. о. Отрадный
2023 г.*

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Воробьева К.А. «Цифровое наставничество как педагогический отклик на развитие цифровой среды» с. 3
2. Гелик И.И. «Наставничество как условие профессионального становления молодого педагога в системе дополнительного образования». с. 8
3. Гоннова Ю.А. «Методические рекомендации «Анализ занятия молодого педагога (контрольно-оценочные материалы наставнической работы в педагогической среде)». с. 15
4. Жигалко Г.Р., Захаров В.В. «Применение модели наставничества «педагог-наставник – наставляемые обучающиеся» в педагогической практике в учреждении дополнительного образования». с. 28
5. Илюшина Л.В. «Наставничество как условие профессионального становления педагога дополнительного образования». с. 33
6. Колосова Г.А. «Особенности проведения методического коучинга для современного подхода к анализу занятия молодого педагога при реализации программы наставничества». с. 38
7. Куля А.В. «Выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов и методики постановки целей в программе наставничества». с. 53
8. Макарьева Л.Г. «Наставник – молодой педагог». с. 59
9. Черенкова Е.В. «Организация наставничества в детском объединении «Я познаю мир (дошкольник - студент)» с. 61

*Воробьёва Кристина Александровна,
педагог дополнительного образования
СП ЦДО «Гармония» п.г.т. Алексеевка
Кинельского района Самарской области*

Цифровое наставничество как педагогический отклик на развитие цифровой среды.

На современном этапе развития образования все актуальнее становятся вопросы наставничества. Под наставничеством необходимо понимать систематическую и целенаправленную деятельность, направленную на передачу знаний, опыта, а также ценностей и традиций от старших непосредственно к младшим членам общества. Наставничество может реализовываться в различных сферах деятельности, в том числе и в дополнительном образовании.

Последнее имеет свою специфику, которая в первую очередь выражается в следующем:

- 1) поуровневое освоение воспитанниками дополнительной образовательной программы;
- 2) поэтапное развитие личности и творческого потенциала;
- 3) последовательная смена социальных ролей в творческом объединении в рамках дополнительного образования: обучаемый – соучастник – наставник [2].

Так как учреждения дополнительного образования приходят воспитанники с самыми различными образовательными потребностями и разными возможностями, разным уровнем мотивации и самооценки, степенью подготовленности и коммуникативными навыками, то актуализируется необходимость индивидуализировать образовательный процесс в учреждении дополнительного образования.

Практика показывает, что успешное становления и развития личности обучающегося в рамках учреждения дополнительного образования напрямую зависит от уровня эмоциональной комфортности, доверительных отношений в детско-взрослых сообществах. Подобные условия обеспечивается именно за счет целенаправленного применения различных форм поддержки и взаимопомощи [3].

Активное проникновение цифровой среды в подавляющее большинство

сфер деятельности современного общества, а также опыт наставничества в «Кванториуме» СП ЦДО «Гармония» п.г.т. Алексеевка Кинельского района в объединении «Основы геймдизайна» показывают повышение актуальности цифрового наставничества.

Следует указать, что цифровое наставничество можно понимать как метод подготовки подрастающего поколения к использованию цифровых технологий в творческой, образовательной и повседневной деятельности, который основан на демонстрации положительного опыта наставника и при этом имеющий обратную связь [1].

В условиях цифровизации социальной и многих других сфер, цифровое наставничество начинает играть весьма значимую роль для становления личности воспитанника, его включенности в различные сферы жизнедеятельности и творчество.

В рамках цифрового наставничества можно выделить следующие этапы:

1) прогностический этап, связанный с определением целей взаимодействия, обязательного выстраивания отношений доверия и взаимопонимания, обозначение круга обязанностей, а также полномочий субъектов наставничества, выявление имеющегося уровня цифровой грамотности воспитанников; выявление наставником возможностей воспитанников, а также определения проблем, которые последним мешают успешно достигнуть намеченной цели;

2) практический этап. На этом этапе происходит выбор и последующая реализация модели цифрового наставничества с обязательным учетом уровня готовности воспитанника, корректировка цифровой грамотности обучающегося, мотивация воспитанников к освоению цифровых технологий, помощь со стороны наставника в достижении образовательных и личностных целей, осуществляются беседы и показы, проводятся мастер-классы, решаются кейсы, реализуются творческие проекты, наставник помогает воспитаннику в формировании необходимого уровня цифровой грамотности;

3) аналитический этап. На данном этапе выявляется сформированность уровня цифровой грамотности воспитанников и определяется степени их

готовности применять свои цифровые компетенции непосредственно в практической деятельности. Происходит выявление эффективности проведения цифрового наставничества.

Также следует указать, что для реализации цифрового наставничества недостаточно являться квалифицированным педагогом, знающим и умеющим применять на практике цифровые технологии. В этом случае важен также творческий потенциал, наставник должен постоянно находиться в творческом и научном педагогическом поиске, он должен стремиться совершенствовать методы и формы работы с воспитанниками, обмениваться опытом с другими наставниками, расти как личность и как специалист.

Цифровое наставничество подразумевает двусторонний процесс. То есть, во-первых, оно подразумевает положительное влияние на воспитанника непосредственно со стороны наставника. Такое наставничество позволяет воспитаннику в естественной среде взаимодействия с более взрослым и опытным человеком на осознанном уровне войти в мир цифровых технологий, суметь понять и затем принять их специфику, выстроить свою идентичность в интернет-пространстве. В свою очередь наставник получает необходимое вдохновение для последующей работы, определяет возможные перспективы развития своей педагогической компетенции, возможности применения новых методик обучения и т.д.

Содержательный компонент цифрового наставничества в СП ЦДО «Гармония» п.г.т. Алексеевка Кинельского района в настоящее время ориентирован на привитие воспитанникам основ геймдизайна. При этом в содержании работы наставников в основном присутствуют следующие три составляющих:

- 1) когнитивная, ориентированная на получение информации и знаний, необходимых для реализации с воспитанниками указанного выше вида деятельности;

- 2) мотивационную, позволяющую осознать педагогам и воспитанникам роль наставничества, сформировать у педагогов устойчивую потребность к

оказанию помощи воспитанникам, потребность к передаче знаний и опыта в рамках геймдизайна и компьютерной грамотности в целом, наконец содействовать возникновению между сторонами образовательного процесса эмоциональных переживаний в рамках осуществления совместной познавательной и творческой деятельности;

3) деятельностную, предполагающую использование полученных знаний, опыта, навыков, а также сформированных ценностно-смысловых установок в различных сферах жизнедеятельности.

Так, например, на начальном этапе шефской работы наставник получает базовые знания и установки: о принципах наставничества, о правилах взаимодействия с подшефным и способах установления необходимого контакта. Опираясь на внутреннюю мотивацию, подкрепленную в ходе проведения тренинговых занятий, наставник приступает к выполнению обозначенной задачи, используя уже имеющийся опыт социального взаимодействия.

В свою очередь операционно-деятельностный компонент наставничества при изучении с воспитанниками основ геймдизайна предусматривает технологический инструментарий, направленный на обеспечение поэтапной реализацию поставленных в учебной программе целей и задач. При разработке такого технологического инструментария в СП ЦДО «Гармония» п.г.т. Алексеевка Кинельского района учитываются такие важные моменты:

1) преобладание в учебном процессе технологий и форм именно деятельностного типа (например, это игровые технологии, проектные технологии, технология создания ситуации успеха);

2) широкая вариативность видов и форм деятельности (например, это художественное творчество: досугово-развлекательная деятельность, познавательная деятельность и др.);

3) ориентированность методов и приемов на формирование и развитие личностно- ориентированной позиции воспитанников (например, это групповое решение проблемы, пирамида успеха, дерево личностных смыслов и др.);

4) гармоничное сочетание индивидуальных, групповых, а также фронтальных форм взаимодействия между наставником и воспитанниками;

5) разработка и последующее активное применение на практике рефлексивных методов и приемов в целях получения обратной связи, а также оценки эффективности наставничества (например, это рефлексивный круг, палитра чувств и др.).

Кроме того, при выборе технологического инструментария в СП ЦДО «Гармония» п.г.т. Алексеевка Кинельского района обязательно учитывается личностный потенциал и наставника, и воспитанников: сферу интересов, специфика характера и темперамента, сформированность коммуникативных навыков, творческая составляющая и т.д.

В рамках цифрового наставничества в СП ЦДО «Гармония» п.г.т. Алексеевка Кинельского района осуществляется индивидуальный подход к каждому воспитаннику. Дети получают информационную и техническую помощь, поддержку в любом творческом начинании. Благодаря этому воспитанники приобретают не только определенные технические знания и навыки, они развиваются как личность и реализуют свое творческое начало.

Список литературы

1. Бороненко, Т.А. Цифровое наставничество: готовы ли учителя участвовать в формировании цифровой грамотности школьников? / Т.А. Бороненко, В.С. Федотова. – Текст: непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – № 4 (115). – С. 33-44.

2. Субочева, О.Н. Наставничество как фактор эффективной организации / О.Н. Субочева. – Текст: непосредственный // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12. – С. 25-27.

3. Усманова, Л.Р. Наставничество в системе дополнительного образования детей / Л.Р. Усманова. – URL: <https://www.1urok.ru/categories/23/articles/59584> (дата обращения: 22.04.2023). – Текст: электронный.

*Гелик Инна Ивановна, старший методист
высшей квалификационной категории,
почетный работник общего образования РФ
Филиал ГБОУ СОШ «ОЦ» им. 81 гвардейского мотострелкового полка
п.г.т. Роцинский м.р. Волжский Самарской области
«Центр внешкольной работы»*

«Хороший наставник тот, который заставляет вас меняться даже тогда,
когда его самого рядом нет»

Николай Латанский

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в образовательные учреждения, часто испытывают потребность в более глубоком знании психологии учащихся, методик воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Особенностью труда начинающих педагогов 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 такого же безупречного профессионализма. В систему дополнительного образования в настоящее время приходит много молодых педагогов.

Наставничество - добрая и полезная традиция, благодаря которой энтузиазм и энергия молодых педагогов гармонично сочетаются с опытом и мудростью педагогов со стажем. Наставник мечтает о том, чтобы его подопечный превзошел его и стал для него учителем. У каждого в жизни появляется такой человек, после которого ты меняешься.

Президент Владимир Путин в послании Федеральному собранию рассказал

о значимой задаче для России - развитии наставничества. По словам главы государства, только объединив передовые знания и нравственные основы, можно быть и оставаться сильными. "Эти духовные ценности делают нас большим народом", - подчеркнул лидер России. В нашем коллективе много лет практикуется наставничество, в самом хорошем смысле этого слова.

В Центре внешкольной работы ведется активная работа по привлечению молодых специалистов в систему дополнительного образования. Разработано положение о наставничестве, в начале каждого учебного года пишется приказ о назначении наставников к молодым специалистам. В конце учебного года на педагогическом совете наставники рассказывают о своей проделанной работе. В работе наставники всегда придерживаются следующих принципов: добровольность, гуманность, соблюдение прав молодого специалиста, ответственность, взаимопонимание, способность видеть личность.

Своей целью считают: оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении. Для реализации данной цели ставятся следующие задачи: привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; повысить продуктивность работы педагога и результативность учебно - воспитательного процесса в образовательном учреждении; ускорить процесс профессионального становления педагога и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

В своей работе наставники используют системный подход по повышению профессиональной компетентности, что позволяет быстро адаптироваться к работе в учреждении дополнительного образования, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Выбор форм работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагоги указывают свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы

начинающего педагога с наставником.

Основные направления деятельности: организационные вопросы; планирование и организация работы по направлению деятельности; планирование и организация методической работы; работа с документацией; работа по саморазвитию и самообразованию; контроль за деятельностью молодого специалиста.

В итоге планируются следующие результаты: успешная адаптации начинающего педагога в учреждении дополнительного образования; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

В работе наставников считаются *результативными* следующие формы работы: беседы, консультации; разработка памяток и инструкций; самообразование; взаимопосещение занятий; проведение мастер-классов и открытых занятий; совместная разработка системы занятий по дополнительной образовательной программе или отдельного занятия; создание методической копилки; творческие отчеты; создание портфолио; презентации; мониторинги.

Работа наставников выстраивается в три этапа: **1-й этап – адаптационный:** определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках, для разработки программы адаптации. **2-й этап – основной (проектировочный):** разработка и реализация программы адаптации; осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога; помощь в разработке собственной программы самосовершенствования. **3-й этап – контрольно-оценочный** - проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа строится с учетом основных аспектов: молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей; молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег. Разрабатываются индивидуальные планы профессионального становления (индивидуальный образовательный маршрут педагога);

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов: уровень базового образования; индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.; уровень профессиональных потребностей педагога. В учреждении реализуются следующие модели наставничества: «педагог-педагог», «методист-методист», «методист-педагог-педагог».

На протяжении всей совместной работы, наставники стараются передать молодым специалистам накопленный ими опыт профессионального мастерства, обучить наиболее рациональным приемам и передовым методам работы. Наставниками совместно с молодыми специалистами разрабатывается методическая продукция: дополнительные образовательные общеразвивающие программы дополнительного образования детей, технологические карты занятий, игровые программы, памятки для родителей и т.д.

За время совместной работы наставника и молодого специалиста, можно наблюдать как профессиональный, так и личностный рост. Это выражается в следующем: сочетание традиционных и новых приемов, форм и средств обучения позволяет создавать рабочую атмосферу на занятиях, развивать творческие способности ребят, активно формировать знания умения и практические навыки, воспитывать бережливость, уважение к людям труда, прививать любовь к Родине. Молодые специалисты применяют различные инновационные образовательные технологии обучения (метод проектирования, информационные технологии, исследовательская деятельность, здоровьесберегающие технологии).

Подробно хочется остановиться на **четырёх дуэтах** нашего учреждения: Гелик Инна Ивановна – наставник и Коротченкова Марина Владимировна – молодой специалист; Рябков Валентин Евгеньевич, заведующий филиалом –

наставник и Ромаданов Дмитрий Сергеевич – молодой специалист; Вагина Юлия Михайловна – наставник и Чернышкова Мария Олеговна – молодой специалист и Богданова Марианна Валентиновна – наставник и Ермошкина Людмила Владимировна – наставляемый. Наставники разработали программу (каждый свою) деятельности наставника с молодым специалистом. В программе прописаны цель, задачи, основные направления работы, ожидаемые результаты.

Дуэт: Гелик Инна Ивановна и Коротченкова Марина Владимировна осуществлял свою деятельность с 2016 -2019 годы и показал положительные результаты. За время совместной работы данного дуэта наблюдался как профессиональный, так и личностный рост молодого педагога. В 2018 года проходил областной конкурс профессионального мастерства педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям», где педагог Коротченкова М.В. заняла **третье место** в номинации «Молодые педагоги». В марте этого же года молодой специалист и наставник приняли участие в территориальном конкурсе «Лучший педагог наставник», в номинации «Лучший педагог наставник в системе дополнительного образования» и заняли почетное **третье место**. Осенью 2019 года наставник Гелик Инна Ивановна стала участником областного конкурса «Наставник в системе образования Самарской области -2018». Коротченкова Марина Владимировна прошла аттестацию на первую квалификационную категорию.

Дуэт: Рябков Валентин Евгеньевич и Ромаданов Дмитрий Сергеевич работает с 2011 года по сей день и также показывает свои положительные результаты. В 2019 году в Поволжском округе проходил территориальный конкурс «У истоков большого пути, где Валентин Евгеньевич и Дмитрий Сергеевич заняли **почетное первое место**.

Дуэт: Вагина Юлия Михайловна и Чернышкова Мария Олеговна. Юлия Михайловна занимается наставничеством на протяжении всей своей деятельности. С 2014- 2016 годы была наставником педагога Сорокиной Жанны Алексеевны, 2015- 2017 годы - педагога Богдановой Марианны Валентиновны. С 2017-2019 годы – наставник молодого специалиста – Чернышковой Марии

Олеговны. Вагина Юлия Михайловна в январе 2022 года приняла участие в территориальном конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» и заняла почетное первое место в номинации «Наставничество», а в декабре 2022 года участвовала в областном конкурсе «Наставник в системе образования Самарской области -2022» и заняла третье место в номинации «Наставник в системе дополнительного образования». 28 марта 2023 года в музее «Истоки» города Новокуйбышевск состоялась творческая встреча участников проекта «История образования в лицах» в 2022-2023 году, посвящённого педагогам — наставникам. В мероприятии приняла участие Вагина Юлия Михайловна. Представлял ее наставляемый, педагог Чернышкова Мария Олеговна. Встреча прошла в тёплой, дружеской обстановке, где чествовали и награждали присутствующих наставников, которые делились своим профессиональным и личным опытом.

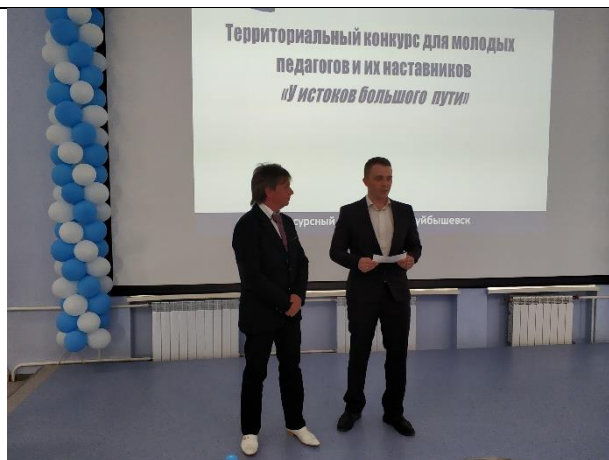
Дуэт: Богданова Марианна Валентиновна и Ермошкина Людмила Владимировна существует с сентября 2022 года, но в их работе так же прослеживаются положительные результаты: Ермошкина Людмила Владимировна стала победителем (I место) областного конкурса дополнительных образовательных программ «Новый формат» и призером (III место) Ярмарки социально педагогических инноваций.

В настоящее время старший методист Гелик Инна Ивановна является наставником педагога-организатора Сурдиной Екатерины Юрьевны. Екатерина Юрьевна на протяжении многих лет занималась во многих объединениях Центра внешкольной работы, а пока училась в вузе работала педагогом дополнительного образования по совместительству, Закончив обучение и получив высшее образование, пришла работать в наше учреждение – педагогом-организатором социально-гумманитарной направленности. За год работы у данного дуэта уже есть положительные результаты: Екатерина Юрьевна стала участником Ярмарки социально-педагогических инноваций (ноябрь 2022 год) и занята первое место в территориальном этапе областного конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» (январь 2023 год)

Наставники Центра внешкольной работы будут продолжать оказывать квалифицированную помощь молодым педагогам по любым вопросам воспитательного процесса. **«Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я»**



3 место - Гелик И.И. в территориальном конкурсе «Лучший педагог – наставник», 2018 год



1 место – Рябков В.Е. в территориальном конкурсе для молодых педагогов и их наставников «У истоков большого пути», 2019 год



3 место – Вагина Ю.М. в областном конкурсе «Наставник в системе образования Самарской области - 2022»

*Гоннова Юлия Алексеевна, методист
СП ГБОУ СОШ № 6 г.о. Отрадный
Центр Дополнительного Образования Детей*

Методические рекомендации

«Анализ занятия молодого педагога (контрольно-оценочные материалы наставнической работы в педагогической среде)».

С введением инноваций в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Хорошо, если в образовательной организации рядом с опытными педагогами-новаторами появляются молодые специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых педагогов, так как их успешная педагогическая деятельность зависит не только от их профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим, считаю очень важной деятельность администрации образовательного учреждения по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности в условиях изменения параметров психолого-педагогической компетентности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми педагогами. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Очень часто к методисту с вопросами идут педагоги. Что их волнует, тревожит? У кого-то сложная педагогическая проблема, требующая скорейшего разрешения, кому-то нужна методическая консультация, а кто-то сегодня просто

не в духе и ему нужен добрый совет...

Представленный материал содержит рекомендации, памятки, образцы анализов и самоанализов занятий. Здесь можно найти позитивный и своевременный совет, неожиданный взгляд на привычные вещи, народную мудрость – все то, что помогает нам в стремительном потоке времени и дел сохранять душевное равновесие и здравый смысл.

Занятие является основополагающим элементом системы дополнительного образования. С каких бы позиций мы не рассматривали дополнительное образование, любой его аспект так или иначе нацелен на организацию и проведение эффективного занятия.

Почему занятие утвердилось в роли основной формы дополнительного образования?

Во-первых, на занятии присутствуют участники детского объединения. Во-вторых, занятие обладает гибкостью, адаптивностью, позволяющей изучать самый разнообразный по содержанию и непрерывно обновляющийся материал. В-третьих, только на занятии возможно изучать систематически весь курс программы. В-четвертых, занятие позволяет сочетать индивидуальную работу учащихся и коллективную.

Во время проведения занятия педагог практически реализует все важнейшие учебно-воспитательные задачи, которые стоят перед ним: передает учащимся новые знания, формирует у них умения и навыки, развивает их познавательные интересы и творческие способности, волю, характер и другие жизненно ценные качества личности.

Условия проведения результативного занятия.

Чтобы провести эффективное занятие, необходимо знать функции занятия и конечную цель деятельности молодого педагога по организации занятия, потом установить средства ее достижения, что поможет достижению цели, а затем определить способ, как действовать, чтобы достичь результата.

Правила организации занятия.

Первое - определить цель, заранее запланированный конечный результат

(чего надо достичь).

Второе - отобрать содержание материала занятия, т.е. определить его объем и сложность в соответствии с поставленной целью и возможностями учащихся; установить связь содержания с жизненным опытом учащихся и способами умственных и практических действий; определить систему заданий и самостоятельных работ учащихся.

Материал занятия делится на более обособленные части по смыслу, с выделением наиболее важных вопросов. Второстепенные же вопросы и мелкие детали группируются вокруг главных. Таким образом, изложение материала разворачивается не как ровная нить, а имеет узлы. На этих узлах сосредоточивается внимание обучающихся и делаются выводы.

Третье - выбрать наиболее эффективное сочетание приемов и методов в соответствии с поставленными целями и задачами, и содержанием материала.

В зависимости от содержания материала занятия, планируется и деятельность обучающихся. При одних методах активность детей на занятии ограничивается пониманием и запоминанием учебного материала. При других - обучающиеся не только получают знания, но и приобретают умения добывать их, самостоятельно работать с литературой, наблюдать, анализировать и обобщать факты, объяснять новые явления при помощи изученных законов и правил. Именно такие методы обучения развивают познавательные интересы учащихся. Вызывают максимальную активность, удовлетворяют их разнообразные запросы.

Четвертое - оснащение занятия разнообразными средствами обучения. Оснащение тесно связано с методами занятия и оказывает существенное влияние на их эффективность.

Пятое - управление деятельностью учащихся со стороны педагога. Педагог - не только источник знаний. Он обучает и воспитывает всеми качествами своей личности, оказывает всестороннее воздействие на ребенка, его разум, чувства, волю, манеру поведения.

Успех занятия зависит от педагога как личности: насколько широко он образован и методически грамотен, как относится к своему делу и к детям, хорошо ли он

подготовлен к занятию, с каким настроением ведет занятия, умеет ли наблюдать за детьми, понимать их переживания, тактично влиять на каждого. Все это вместе характеризует стиль работы педагога, его педагогическое мастерство и определяет силу воспитательного воздействия его на личность ребенка.

Шестое — педагог на занятии работает с целым учебным коллективом и с каждым ребенком в отдельности.

План действия педагога при разработке структуры занятия.

План действия педагога при разработке структуры занятия представляется в следующей последовательности:

- Формулировка цели и задач занятия.
- Выбор модели структуры занятия.
- Выделение смысловых блоков.
- Формулировка познавательных задач к каждому блоку.
- Планирование познавательной деятельности учащихся применительно к каждой познавательной задаче (т.е. отбор методов, методических приемов и форм организации деятельности: фронтальная, индивидуальная и коллективная).
- Анализ хода занятия с точки зрения того, ведет ли он к достижению выдвинутых цели и задач.
- Внесение необходимых корректив.

Следует помнить, что структура занятия тесно связана с его организацией:

Четкое продуманное педагогом распределение времени, а также своих обязанностей и обязанностей учащихся.

Руководство и управление познавательной деятельностью всех учащихся.

Сочетание коллективной работы с групповой и индивидуальной.

Систематическая обратная связь.

Обеспечение дисциплины и порядка в течение занятия.

То есть без хорошей организации занятия никакая структура не обеспечит реализацию цели.

Уровень знаний и навыков обучающихся, педагогическое мастерство

педагога оцениваются в основном во время посещения учебных занятий.

Памятка начинающему педагогу.

Как подготовиться к занятию.

1. Старайтесь спланировать всю тему сразу (5-8 занятий), материал не должен распадаться, сохраняя целостность и внутреннее единство.
2. Определяя цель занятия, разграничьте обучающую, развивающую, воспитательную сторону занятия.
3. При подготовке отберите материал, определите, что надо помнить лишь в ближайшее время, а что пригодится в дальнейшем.
4. Подготовьте резервный материал на случай преждевременного окончания запланированной работы в группе.
5. Учтите эмоциональную сторону занятия: развитие положительных, блокирование отрицательных ощущений, стереотипов.

Начало и окончание занятия

Начало и окончание занятия являются исключительно важными моментами. С каким настроением придет педагог? С каких слов он начнет занятие? С каким настроением дети уйдут с занятия домой?

Начало занятия: цель – заинтересовать, привлечь внимание детей.

Окончание занятия: подвести итоги занятия, оценить обучающихся.

Наблюдение за занятием должно охватывать:

1) Организационную сторону занятия. Присутствующий устанавливает, своевременно ли приходит педагог в учебный кабинет, имеется ли в наличии план занятия, подготовлены ли пособия, оборудование, готовы ли ребята к занятию, санитарное состояние кабинета;

2) Содержание занятия. Оцениваются глубина и доступность объяснений педагога, устанавливается ли связь с действительностью, привлекаются ли дополнительный материал, интересно ли ведется объяснение, применяются ли средства наглядности. Каково содержание ответов обучающихся, глубина их

знаний, уровень самостоятельности, культура речи, система стимулирования;

3) Воспитывающую роль занятия. Использует ли педагог содержание материала в воспитательных целях, какова система педагогических требований. Приучены ли ребята к труду, самостоятельной работе, выполняют ли правила поведения. Обращает ли педагог внимание на поведение обучающихся, их отношение к занятиям, взаимопомощь, принципиальность, деловитость, дисциплину;

4) Методическую сторону занятия:

а) тщательно изучаются методы и приемы работы педагога во время объяснения: внимательно ли его слушают, какими приемами добивается молодой педагог развития навыков обучающихся, их самостоятельности и индивидуальных способностей, что делает педагог для того, чтобы ребята прочно усваивали материал, какие из современных методов обучения используются;

б) как применяются наглядные и технические средства обучения;

в) способы закрепления знаний, решения проблемных задач;

5) Особенности поведения педагога на занятии. Не меньший интерес для наставника (методиста, коллеги) представляет и роль педагога на занятии как организатора и координатора, его культура, речь, такт, одежда, манеры, привычки, взаимоотношения с обучающимися.

Таким образом, наблюдение за занятием имеет всесторонний, комплексный характер, охватывает все компоненты учебной работы. Наблюдение – это лишь первый этап контроля, второй – разбор занятий, всесторонний его анализ, выработка рекомендаций по совершенствованию работы педагога.

Занятие нельзя анализировать абстрактно исходя из каких-то вечных, незыблемых критериев. Прежде всего, не следует искать ***на каждом занятии применения всех без исключения средств и методов работы.*** Требовать, чтобы все учебные занятия были комбинированными, включали все “элементы” — это значит схематизировать учебный процесс, упрощать его.

Анализируя занятия, нужно учитывать, по крайней мере, такие конкретные обстоятельства:

а) *особенности темы*. Могут быть занятия, где нет надобности применять наглядные пособия или технические средства;

б) *возможности образовательного учреждения, наличие помещений, технических средств, наглядных пособий, нужной информации*.

Анализируя занятие, важно обратить внимание, все ли использовал педагог, но вместе с тем предъявлять реальные разумные требования;

а) состав данной учебной группы, уровень развития и способностей обучающихся;

б) индивидуальность педагога, уровень подготовки, особенности характера, состояние здоровья, прежние результаты работы.

Формы разбора могут быть самыми разными. Наиболее рациональна, как кажется, такая схема:

1. Во время занятия наставник (методист, коллеги) анализируют занятие по критериям, отражаемым в бланке «Лист наблюдения и оценки занятия».

2. По окончании занятия сам педагог рассказывает о своем занятии, о том, что ему, по его мнению, удалось, что нет. Начиная с этого этапа и далее, дети не присутствуют.

3. Затем наставник (коллега, методист) анализирует положительные стороны занятия;

4. Затем наставник вносит поправки и добавления, предложения по организации и содержанию занятия со своей точки зрения;

5. Только после этого следует разбор отрицательных моментов;

6. Наконец, делаются предложения, как избавиться от недостатков.

Лист наблюдения и оценки учебного занятия.

Проверяющий _____

Дата _____

Объединение _____

Ф.И.О.

педагога _____

Количество детей в группе _____

Присутствует на занятии _____

Тема: _____

Требования к деятельности педагога	оценка			Требования к деятельности обучающихся	оценка		
	уд.	хор.	отл.		уд.	хор.	отл.
1. Начало занятия				1.Внимание детей на различных этапах: В начале В середине В конце			
2. Повторение и проверка знаний				2. Интерес к теме			
3.Теоретический уровень изложения: Доступность Логичность Систематичность Последовательность				3. Активность детей на занятии: при изучении при закреплении			
4.Раскрытие темы				4.Прочность знаний, умений, навыков			
5. Отбор материала				5.Самостоятельность суждений			
6. Организация внимания детей				6.Отношение к педагогу			
7.Воспитательная сторона занятия				7.Культура труда			
8. Использование ТСО, наглядности, дидактического материала				8.Речь			
9.Индивидуальный подход				9.Вопросы к педагогу			
10. Эмоциональность				10. Самоконтроль			
11.Педагогический такт				11. Дисциплина: готовность к занятию во время занятия во время самостоятельной работы во время объяснения			
12.Речь				Мнение педагога, проводившего занятие и рекомендации проверяющего:			
13. Расчет времени							

14. Организация самостоятельной работы: содержание методика				
15. Объективность				

/подпись наставника/ _____

/подпись педагога/ _____

Технологическая карта занятия

Педагог _____

Тема занятия _____

Дата проведения « _____ » _____ 20__ г.

Возраст детей _____

Цель занятия _____

Задачи занятия _____

Тип занятия, форма проведения _____

Методы, используемые в процессе занятия _____

Предполагаемый результат: _____

ЭТАПЫ	ДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА	ДЕЙСТВИЕ ДЕТЕЙ

--	--	--

Анализ учебного занятия

Постановка цели и задач учебного занятия.	<ul style="list-style-type: none"> - Умение ставить ясную и посильно трудную для детей цель, разбивать ее на реально достижимые задачи; - Соотнесение цели с конечным результатом; - Воспитательные ценности учебного материала.
Использования методов обучения, их соответствие выдвинутым задачам.	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективность методов и приёмов, используемых педагогом для развития мыслительных операций и деятельно-практической сферы ребенка; - Оптимальное сочетание словесных, наглядных, практических, репродуктивных и креативных методов обучения; - Положительная реакция детей на используемые методы (понимание, активное включение...).
Структурная организованность, логическая упорядоченность учебного занятия.	<ul style="list-style-type: none"> - Соответствие содержания данного занятия плану, что дает возможность определить степень подготовленности данного занятия, умение педагогом планировать свою работу и использовать импровизацию; - Предъявление четких требований к учебной деятельности; - Достаточность предложенного материала, заинтересованность им детей.
Направленность учебной деятельности на реально достижимый результат.	<ul style="list-style-type: none"> - Последовательность и системность в решении задач; - Использование специально разработанных технологий для достижения результата.
Побуждение обучающихся к активному самостоятельному добыванию знаний и приобретению умений.	<ul style="list-style-type: none"> - Введение элементов проблемности, развитие навыков научного поиска; - Постановка неоднозначных вопросов; - Желание детей полученные знания применить на практике; - Индивидуальные творческие и исследовательские задания;
Оценка учебных достижений обучающихся, поддержка ребенка в ситуации преодоления учебных трудностей.	<ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальный подход к результату каждого; - Использование стимулирующих методов оценивания; - Формирование адекватной самооценки; - Контроль за отрицательными мотивами в обучении; - Умение видеть и исправить свою ошибку.

Ценностно-смысловая насыщенность учебного занятия.	- Наличие образовательной составляющей занятия; - Практическая направленность учебного занятия.
Воспитание культуры межличностных взаимоотношений в учебной группе	- Педагогическая культура самого педагога; - Организация работы в микрогруппах; - Помощь старших детей в разновозрастных группах; - Коммуникативные умения детей.
Создание эмоционально-положительной атмосферы на занятии	- Побуждение детей к выражению положительных эмоций; - Использование различных форм поощрений; - Создание перспективы успешной деятельности; - Минутки отдыха или расслабления на занятии.
Учет индивидуальных и возрастных познавательных возможностей детей	- Знание возрастной психологии ребёнка; - Использование индивидуальности каждого в подборе заданий; - Стимулирование развитию различных точек зрения у ребят.
Развивающая направленность учебного занятия	- Личная и общественная значимость занятий; - Перспектива дальнейшей деятельности; - Развитие высших психических функций личности; Творческий характер деятельности.

Примерная памятка для самоанализа занятия молодым педагогам.

1. Какие особенности обучающихся были учтены при планировании данного занятия?
2. Каково место данного занятия в теме, разделе, курсе? Как он связан с предыдущими занятиями, на что в них опирается? Как это занятие работает на последующие занятия, темы, разделы? В чем специфика этого занятия?
3. Какие задачи решались на занятии:
 - а) образовательные,
 - б) воспитательные,
 - в) задачи развития?
4. Была ли обеспечена их комплексность? Взаимосвязь? Какие задачи были главными, стержневыми? Как учтены в задачах особенности группы?
5. Почему выбранная структура занятия была рациональна для решения этих задач? Рационально ли изучение нового материала, закрепление и.т.п.?

- Рационально ли было распределено время, отведенное на все этапы занятия?
6. На каком содержании (на каких понятиях, идеях, положениях, фактах) делался главный акцент на занятии и почему? Выбрано ли главное, существенное?
7. Какое сочетание методов обучения избрано для раскрытия нового материала? Дать обоснование выбора методов обучения.
8. Какое сочетание форм обучения было избрано для раскрытия нового материала и почему? Необходим ли был дифференцированный подход к обучающимся? Как он осуществлялся и почему именно так?
9. Как организован был контроль усвоения знаний, умений и навыков? В каких формах и какими методами осуществлялся? Почему?
10. За счёт чего обеспечивалась высокая работоспособность обучающихся в течение всего занятия и обеспечивалась ли вообще?
11. За счет чего на занятии поддерживалась хорошая психологическая атмосфера, общение? Как было реализовано воспитательное влияние личности педагога?
12. Как и за счёт чего обеспечивалось на занятии и в домашней работе обучающихся рациональное использование времени, предупреждение перегрузок обучающихся?
13. Удалось ли полностью реализовать все поставленные задачи? Если не удалось, то – как и почему? Когда педагог планирует восполнение нереализованного?

В помощь молодым педагогам

Психологические требования к занятию:

- Учет возрастных особенностей;
- Учет психологических особенностей (памяти, внимания, темперамента, воображения, воли, эмоциональной сферы)

Гигиенические требования к занятию:

- Температурный режим;
- Освещенность
- Критические точки усвояемости

Время	1-4 мин.	5-23 мин.	23-34 мин.	35-40 мин.
Усвояемость	60%	80%	45-60%	6%

Кризисы внимания:

1 - на 14 - 18 мин.

3 – через 9-11 мин.

2 – через 11 - 14 мин.

4 – через 8-9 мин.

Рекомендуемая литература:

1. Гребёнкина Л.К., Анциперова Н.С. Критерии эффективности наблюдения, анализа и оценки урока //Технология управленческой деятельности заместителя директора школы.– 200.– С. 125-130.
2. Мякинченко Л.П., Ушакова Т.В. Современный урок. Схемы анализа урока.//Настольная книга завуча школы.– 2006.– С.293-299.
3. Плешакова Л.В., Савельев В.В. Анализ и самоанализ занятия педагога дополнительного образования //Методические рекомендации и разработки по изготовлению мягкой игрушки. -2003.

Жигалко Г.Р., методист
Захаров В.В., педагог дополнительного образования
МБОУ ДО «Центр творчества «Свежий ветер» г. Тольятти

Применение модели наставничества «педагог-наставник – наставляемые обучающиеся» в педагогической практике в учреждении дополнительного образования.

2023 год объявлен Президентом страны Годом педагога и наставника, поэтому тема наставничества в современном образовании особенно актуальна. В образовательном пространстве Российской Федерации наставничество является не только одним из важных элементов развития детей и молодежи, но и своего рода процессом решения задач профессионального роста педагогического сообщества. В связи с этим, целесообразно рассматривать систему наставничества как **предоставление помощи и совета опытного и знающего педагога для профессионального становления молодого специалиста, как способ передачи знаний, умений, навыков, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении детей и подростков.**

В рамках модели наставничества «педагог-наставник - обучающиеся наставляемые» предполагается максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемых, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

Меня зовут Захаров Вячеслав Владимирович, я являюсь педагогом дополнительного образования по хореографии Центра творчества «Свежий ветер» г.о. Тольятти. Работаю по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе художественной направленности «Студия танцевального искусства «Стиль». Программа направлена на укрепление здоровья детей, развитие их двигательной активности, на свободный поиск новых оригинальных хореографических средств, способных выразить внутренний мир современного человека, что в совокупности дает возможность вовлекать обучающихся в постановочную работу и стимулировать раскрытие их творческих способностей. Наставничество в нашем образовательном учреждении является

эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей профессиональному определению обучающихся и повышению престижа педагогической профессии.

Метод наставничества в своей педагогической практике применяю давно и очень рад, что сейчас наставничество обретает новую значимость и важность. Наставничество помогает уделить особое внимание наставляемым, дать им максимально раскрыть весь их творческий потенциал за рамками стандартной образовательной программы.

Наставляемых-обучающихся видно с самого начала - они дружелюбны, коммуникабельны, любят помогать другим детям в освоении танцевальных элементов, у них хорошо получается выстраивать отношения в группе. Такие дети быстро завоевывают уважение сверстников в детском коллективе, к ним прислушиваются. Можно сказать, что наставнический тандем складывается негласно, сам собой, впоследствии переходя в официальное сотрудничество на уровне учреждения. Педагогическое удовольствие наблюдать, как из маленького человечка на твоих глазах вырастает личность, развиваясь и преодолевая много трудностей на своем пути. Вести ребенка, направлять его в соответствии с его целями и задачами вот основная идея наставничества.

В педагогической практике определено, что педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию потенциала наставляемых, привлекать учеников к участию в общественной жизни коллектива, формировать общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в детях потребность в самообразовании и стремление к овладению инновационными технологиями. Это максимально развивается во внеклассной работе с детьми и, являясь опытным педагогом, я понимаю важность внеурочных мероприятий в своем коллективе. Мы регулярно выезжаем с детьми на различные обучения, мастер-классы к профессиональным танцорам в другие города, такие как Москва, Санкт-Петербург, Казань, Самара и многие другие. Оказаться в новом городе, в

непривычной обстановке, в окружении своих одноклассников - это всегда больше, чем получение новых знаний. Это маленькое путешествие и значительное расширение кругозора, возможность проявить самостоятельность, обрести уверенность в своих силах, оказать поддержку друг другу во всех возникающих вопросах. Под моим чутким контролем наставляемые берут на себя дополнительную ответственность за организационные моменты в поездках, за соблюдение режима дня всех ребят.

Для меня, как педагога, использующего демократический стиль общения со своими воспитанниками, но в то же время требующего дисциплины, важна благоприятная психологическая атмосфера на занятиях. В дружелюбной спокойной обстановке дети не зажаты, открыты, без стеснений и страха осуждения выражают свои чувства и творческие задумки, проявляют импровизацию на занятиях. Импровизации уделяется особое место в моей образовательной программе, и мы регулярно проводим импровизационные занятия и мастер-классы. Более того, мы ежегодно проводим конкурс «Импровизация» внутри всего нашего коллектива, где каждый обучающийся представляет свой сольный авторский танец. Дети в течение месяца отрабатывают свои выступления индивидуально, это является личным проектом каждого ребенка, своего рода долгосрочным домашним заданием. Наставляемые ученики помогают сверстникам, подсказывают, корректируют движения. Лучшие танцы, по результатам экспертного мнения жюри, выходят в работу наших занятий, где отрабатываются и доводятся до совершенства. Таким образом, в результате наставнической работы, лучшие импровизационные номера наших обучающихся попадают в концертную программу и выходят на конкурсы различного уровня.

Через наставничество, когда я делегирую своим наставляемым отработку различных танцевальных элементов, или проведение фрагментов занятий, раскрытие креативных способностей всех обучающихся происходит в большей мере. Общаясь с наставляемыми на равных и отрабатывая непосредственно с ними движения, мои воспитанники чувствуют полную свободу действий и понимают, что нет ничего невозможного. Наставляемые проявляют

педагогические способности, и это часто перерастает в профессиональную ориентацию. Многие из них выбирают педагогические, художественные и физкультурные направленности для дальнейшего обучения в учреждениях профессионального образования.

Внеклассная работа нашего танцевального коллектива не ограничивается выездами на конкурсы и обучающие танцевальные мероприятия. Для максимального сплочения коллектива мы активно ходим в походы, в которых стараемся прививать любовь к природе, осознавать и ценить географическое разнообразие нашей страны, формировать патриотические ценности. Совместно с директором нашего Центра творчества «Свежий ветер» Светланой Владимировной Мурышовой и Клубом активного отдыха «Ветер перемен», мы познакомились с уникальным природным ландшафтом национального парка «Самарская Лука», ходили в турпоходы на Молодецкий Курган, ездили в село Ширяево. Дети всегда эмоционально реагируют на возможность пойти в поход. В процессе организованных выездов на природу решаются разные педагогические задачи - оздоровительные, познавательные, нравственные, эстетические, сочетаются разные виды деятельности детей. Дети оказываются в нестандартных условиях, все время проводят на свежем воздухе, помогают разводить костер, готовить пищу, проявляют взаимовыручку, каждый день учатся новому. Здесь наставничество и делегирование полномочий становится особенно актуальным. Природа вокруг, с ее богатством красок, звуков, запахов, форм предоставляет огромные возможности для развития фантазии и творческого мышления. В максимальной степени активизируются все виды восприятия. Вдохновляясь природными явлениями, мы переносим эти эмоции, эстетические переживания в свои занятия, пытаюсь передать течение реки и шелест деревьев танцевальными движениями.

Что же дает наставничество? Наставник оказывает наставляемому всестороннюю поддержку. В любой момент ребенок может обратиться к наставнику за советом. С помощью индивидуального подхода совершенствуются определенные качества и навыки, что в дальнейшем приносит успех и достижений

высоких результатов. Важна и мотивация наставляемых. Случаются моменты, когда интерес обучающихся может переключиться или ослабеть. В этот момент наставнику важно вовремя среагировать и правильно замотивировать наставляемых для дальнейшего развития их способностей.

Подводя итог, можно сделать вывод, что наставничество в педагогической деятельности - это достаточно длительный и трудоемкий процесс, планомерная работа по передаче опыта, навыков и знаний. Результаты моих наставляемых, которые я вижу в виде успехов обучающихся, в медалях и грамотах детей, в личных и нравственных достижениях ребенка и общественном признании греют мне душу и радуют, дают силы и вдохновение для дальнейшей работы.

*Илюшина Лариса Владимировна, старший методист СП «Поиск»
ГБОУ СОШ №1 «Образовательный
центр» с. Сергиевск*

Наставничество как условие профессионального становления педагога дополнительного образования.

Каждая современная образовательная организация объективно нуждается в квалифицированных кадрах. Чем выше профессионализм работников, богаче их практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее, то есть качественнее и быстрее, они будут выполнять свои функциональные обязанности.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта.

Наставничество в структурном подразделении «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с. Сергиевск (далее СП «Поиск») - способ передачи знаний, умений, навыков молодому педагогу от более опытного и знающего, предоставление им помощи и совета, оказание необходимой поддержки во всех сферах их профессиональной деятельности.

Целью наставнической деятельности в нашей организации является воздействие на личность начинающего педагога, ее продуктивное развитие и социальная адаптация путем передачи опыта наставника наставляемому.

Работа наставничества в СП «Поиск» регламентируется рядом локальных актов: Положениями о наставничестве в педагогическом и детском коллективах, Программой наставничества, Целевой моделью наставничества и приказами.

Руководство деятельностью наставников осуществляется методической службой и руководителем структурного подразделения. Руководитель структурного подразделения подбирает наставников из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, имеющих опыт воспитательной и методической работы, тем самым создается тандем: наставник + наставляемый.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого

наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен,

В СП «Поиск» с 2019 года разработана и функционирует программа наставничества для педагогических кадров.

В 2021 году была разработана еще одна программа - Программа наставничества «Управленческая деятельность в системе дополнительного образования детей».

Программа наставничества нашего учреждения отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Основное предназначение программы наставничества – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода.

Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы.

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - адаптационный.

Это самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача этого этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

2 этап -основной (проектировочный).

На этом этапе происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

3 этап -контрольно-оценочный.

На этом заключительном этапе складывается система работы, у наставляемых имеются собственные разработки. Молодые педагоги внедряют в свою работу новые технологии.

Наставничество устанавливается над впервые принятыми в СП «Поиск» педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях; над специалистами, имеющими стаж педагогической деятельности менее трех лет; над педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

В основе реализации наставничества в структурном подразделении «Поиск» – форма «учитель – учитель» («методист – методист»), которая предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Важным качеством реализации наставничества является гибкость, адаптивность, так как педагоги имеют разные потребности, учитывая реальную работу и результаты конкретного педагога, проанализировав которые формируются потенциальные группы и запрос на повышение профессионального мастерства.

При реализации наставничества предусмотрено несколько различных моделей взаимодействия наставников и наставляемых: традиционное, партнерское, групповое, реверсивное наставничество, флэш-наставничество, саморегулируемое и виртуальное наставничество.

Работа по наставничеству в СП «Поиск» осуществляется в различных формах:

индивидуальное методическое сопровождение педагогов в течение года; методическое сопровождение педагогов при участии в конкурсах различного уровня; методическое сопровождение педагогов при подготовке к аттестации на квалификационную категорию; оперативные консультации при подготовке открытых занятий, мероприятий, мастер-классов; тематические консультации; работа над темой самообразования и др.

Одним из важнейших навыков наставника является умение предоставлять

эффективную обратную связь, это представление полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации. Обратная связь - это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение. Обучаемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Она должна быть обязательно своевременной и сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого. Предоставляя обратную связь, наставники концентрируют внимание на поведении, а не на личности как таковой, включают своего обучаемого в процесс, а не выключают его критикой.

Эффективность наставнической работы в СП «Поиск» подтверждается достигнутыми результатами. У 100% молодых специалистов после реализации программы наставничества имеются собственные продукты педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикации, методические разработки, дидактические материалы); у каждого из них имеется портфолио достижений; 100% молодых педагогов, по истечении трех лет, успешно прошли процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию; многие принимают участие в профессиональных конкурсах (в окружном этапе областного конкурса инновационных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ «Новый формат» 2 молодых педагога стали победителями; в окружной этапе XIX областного конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования детей Самарской области «Сердце отдаю детям» также 1 место заняла педагог технической направленности).

Педагоги-наставники повышают свою квалификацию, достигают более высокого уровня профессиональной компетенции. Для них наставничество является эффективным способом самореализации. Педагоги наставники участвуют и занимают призовые места в конкурсах педагогического мастерства и тематических конкурсах по организации наставнической деятельности окружного и областного уровней. Самой значимой победой стало лауреатство в заочном этапе во Всероссийском профессиональном конкурсе «Арктур» в номинации

«Наставник». Мы очень надеемся на хороший результат в очном туре этого конкурса, который состоится в мае 2023 года в Санкт-Петербурге.

Введение наставничества создает для СП «Поиск» ряд преимуществ: успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в нашей организации, совершенствование системы методической работы. Разработаны и успешно используются в работе: анкеты для анализа эффективности взаимодействия наставника и наставляемого; анкета выявления профессиональных дефицитов молодого специалиста; анкета «Диагностика профессиональных затруднений»; анкета для молодого педагога по определению степени удовлетворённости условиями работы в образовательном учреждении; чек-лист «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности?». Также разработаны и размещены на сайте СП «Поиск»: Методические рекомендации по организации наставничества в образовательной организации, Целевая модель системы наставничества в образовательной организации, Записная книжка наставника и др.

В 2022-2023 учебном году СП «Поиск» работает в статусе окружной опорной площадки по распространению опыта инновационной деятельности по теме «Наставничество как образовательный тренд современности».

В заключении хочется отметить, что Наставничество служит эффективным механизмом повышения профессионального мастерства педагогов, формирования системы передачи педагогического опыта, знаний, общечеловеческих ценностей наставляемым.

Наставничество способствует: получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив; освоению современных образовательных технологий и их внедрению в образовательный процесс; повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности; снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков; укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

Именно от наставника зависит успех ученика. Когда-то об этой

ответственности человека перед обществом, в котором он живет, хорошо сказал римский философ Сенека: «Общество человеческое похоже на свод, где различные камни, держась друг за друга, обеспечивают прочность целого». Продолжая мысль Сенеки, можно сказать: эту прочность обеспечивает каждый педагог нашего коллектива, вовлеченный в наставничество.

*Колосова Галина Алексеевна, педагог дополнительного образования
СП ДЮСШ ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ»
с. Кинель-Черкассы Самарской области*

**Особенности проведения методического коучинга для современного
подхода к анализу молодого педагога при реализации программы
наставничества.**

Пояснительная записка

Основной частью реализации плана программы наставничества по развитию молодого педагога дополнительного образования является -помощь в организации и проведении занятия. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана занятия, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого педагога. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своего подопечного.

Высокие требования к профессиональной компетентности педагога обусловили важность начального этапа вхождения молодого специалиста в образовательную среду. Задача наставника - помочь педагогу понять себя, оценить свои запросы, разобраться в своих проблемах, мобилизовать все свои внутренние и внешние ресурсы, как для решения сложившейся ситуации, так и для своего дальнейшего саморазвития. Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором профессиональных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечным. Ведь ему необходимо выявить, что именно нужно молодому педагогу, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных

обоснованных решений.

Одним из наиболее эффективных, апробированных на практике, инновационных управленческих механизмов является *коучинг*. Когда мы говорим о коучинге в образовании, мы имеем в виду —коучинговый подход и занятие в —формате коучинга.

Что это такое простыми словами? Как это часто бывает, такое красивое иностранное слово как «коучинг» имеет вполне прозаическое значение. Это — производное от слова «коуч» (coach). Это сленговое слово появилось в студенческих кругах Великобритании и означало «частного репетитора». С тех пор слово прижилось, и его использовали в основном для обозначения спортивных тренеров и тех, кого мы называли бы школьными учителями физкультуры. Постепенно коучами стали называть и тех, кто помогает людям достигать успеха не только в спорте, но и в других областях жизни, оказывая квалифицированную помощь личности в поисках наилучших путей разрешения проблем в профессиональной и личной сфере.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогать им вести занятия на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

1. Модель проведения методического коучинга по организации занятия молодого педагога

Для осуществления непрерывного профессионального и личностного роста молодых педагогов наставникам важно постоянно наблюдать, как они планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких «раунда» для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов (планирование – проведение занятия – методический коучинг). На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на

активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Цикл методического коучинга проведения занятия включает в себя 3 стадии:

Стадия 1: обсуждение до занятия. (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала занятия)

Цели обсуждения до занятия:

- создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;
- помочь педагогу целенаправленно и осознанно усовершенствовать занятие;
- создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;
- создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время занятия.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана занятия, чтобы усилить уверенность молодого педагога в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые молодому педагогу следует обратить особое внимание. Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования занятия и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана занятия и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

- дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;

- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план занятия.

Стадия 2: просмотр занятия. (45 минут, или 1 занятие)

Во время просмотра занятия наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и обучающимися. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время занятия: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют обучающиеся. Важно отмечать путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в зале(классе) во время занятия все детали, чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства. Наставники, анализируя занятие, часто допускают ошибку: они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения занятия вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа занятия может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Стадия 3: обсуждение после занятия. (в течение 15 – 30 минут сразу после занятия).

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого педагога, а не, исходя, из особенностей его личности.

Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует занятие и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа занятия молодым педагогом посредством грамотно подобранных вопросов.

Обсуждение после занятия должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;

- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно предоставлять молодому педагогу формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем занятии/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

2. Комплексный педагогический анализ учебно-тренировочного занятия тренера-преподавателя (педагога дополнительного образования) реализующего программы физкультурно-спортивной направленности

Комплексный педагогический анализ учебно-тренировочного занятия включает следующие компоненты: место и задачи в системе годичного цикла, организация, содержание, методика, личностные качества тренера-преподавателя (педагога дополнительного образования), тестирование занимающихся, выводы и рекомендации.

1. Место занятия в системе годичного планирования и в этой связи адекватность постановки задач. Грамотность формулировки поставленных задач (воспитание, развитие, совершенствование физических качеств, ознакомление, изучение, совершенствование технико-тактических действий).

2. Организация учебно-тренировочного занятия:

- тип занятия, подготовка группы к нему;
- структура построения занятия, рациональность подбора упражнений для решения задач в каждой части занятия (содержание, дозировка нагрузки);
- соответствие объема и интенсивности нагрузки специальной подготовленности занимающихся и задачам учебно-тренировочного занятия;

- общая и моторная плотность занятия;
- использование и оптимальность сочетания методов организации тренировки (индивидуальный, групповой, фронтальный, круговой и др.).

3. Содержание учебно-тренировочного занятия:

- соответствие содержания занятия требованиям программы, по которой работает тренер-преподаватель;
- адекватность подбора упражнений в каждой части тренировки;
- специализированность содержания нагрузки (специфические, неспецифические упражнения) и ее соответствие этапу обучения (этап начальной подготовки, учебно-тренировочный этап, этап спортивного совершенствования);
- направленность тренировочных нагрузок (аэробная - ЧСС до 155 уд./мин; смешанная - 156-175; анаэробная - 188 и выше);
- рациональность использования подводящих и основных упражнений (выполнение двигательного действия по частям и целостное выполнение) на этапах обучения.

4. Методика проведения учебно-тренировочного занятия:

- использование различных методических приемов обучения, заданий различного характера;
- педагогически оправданный подбор методов обучения на этапах занятия (словесный, наглядный, практический, игровой, соревновательный и др.), соответствие методов обучения и тренировки содержанию и задачам занятия, возрасту и уровню подготовленности обучающихся;
- целесообразное сочетание групповой и индивидуальной работы занимающихся в зависимости от задач тренировки;
- осуществление тренером-преподавателем контроля нагрузки, коррекция дозировки;
- методические приемы исправления ошибок;
- оценка действий занимающихся

- поощрение, наказание;
- содержательная логика учебно-тренировочного занятия;'
- использование на занятиях технических средств обучения, специального оборудования;
- соблюдение санитарно-гигиенических требований и техники безопасности.

5. Личностные качества тренера-преподавателя:

- профессиональное общение: тон, стиль отношений, манера общения с группой и отдельными занимающимися;
- умение управлять группой, педагогический такт, эрудиция;
- четкость и грамотность речи тренера при командах, объяснениях, замечаниях и общении с занимающимися.

6. Уровень специальной подготовленности занимающихся (тестирование):

- физической (общей, специальной);
- технико-тактической;
- интегральной;
- соревновательной.

7. Выводы и практические рекомендации:

- выполнение плана учебно-тренировочного занятия;
- оптимальность выполнения задач тренировки;
- особенно интересное и поучительное на занятии;
- что произвело на занятии наибольшее впечатление;
- замечания;
- оценка занятия.

3. Модельная схема выборочного анализа учебно-тренировочного занятия разработана для оценки различных его аспектов (компонентов).

Дата: _____

Группа: _____

Педагог: _____

Программа: _____

Количество детей в группе _____ на занятии _____

Тема занятия:

Цель занятия: _____

Цель посещения: *оказание методической помощи в рамках наставничества*

Тип занятия: _____

1. Организация урока:

2. Содержание изучаемого материала:

3. Действия педагога на занятии: _____

4. Действия обучающихся: _____

5. Цели и результаты занятия:

6. Наличие плана
(конспекта) занятия: _____

7. Предложения и пожелания эксперта:

8. Выводы по занятию: _____

**Протокол оценки педагогических умений и навыков
тренерапреподавателя(педагога дополнительного образования) при
проведении учебно-тренировочного занятия**

№ п/ п	Умения и навыки	Степень проявления, + (-)					
		Большая	Достаточная	Удовлетворительная	Небольшая	Минимальная	Не проявляется
1.	Организовать учеников к занятию						
2.	Доступно объяснить задачи занятия						
3.	Правильно подобрать общеразвивающие упражнения						
4.	Правильно подобрать подготовительные упражнения						

5.	Правильно подобрать подводящие упражнения						
6.	Определить последовательность проведения подготовительных и подводящих упражнений						
7.	Подобрать формы организации занимающихся в разминке						
8.	Правильно подобрать методику проведения основной части занятия						
9.	Правильно подобрать формы организации занимающихся в основной части занятия						
10.	Подобрать содержание программного материала в соответствии с задачами учебно-тренировочного занятия						
11.	Определить оптимальную последовательность выполнения упражнений в основной части занятия						
12.	Осуществлять контроль нагрузки и коррекцию дозировки упражнений						
13.	Информировать занимающихся об успехах						
14.	Исправлять ошибки в выполнении упражнений						
15.	Использовать методы поощрения и наказания						
16.	Правильно подобрать упражнения заключительной части занятия						

4. Алгоритмы к обсуждению открытых занятий в помощь наставнику

4.1. Алгоритм самоанализа учебно-тренировочного занятия:

1. Адекватность выбора задач занятия:

- соответствие задач учебно-тренировочного занятия программе обучения и учебному плану;

- связь данного занятия с задачами, решаемыми на предшествующих учебно-тренировочных занятиях;

- реальность достижения задач, поставленных на данном учебно-тренировочном занятии.

2. Соответствие методов организации учебно-тренировочного занятия:

- соответствие выбранных методов организации занятия его задачам;

- влияние правильности выбора организации занятия на эффективность достижения его задач.

3. Методика учебно-тренировочного занятия:

- соответствие использования методов обучения задачам занятия;

- авторская специфика взаимных связей между этапами учебно-тренировочного занятия;

- влияние структуры занятия на достижение поставленных задач.

4. Содержание и методы обучения на каждом этапе занятия:

- доступность содержания учебно-тренировочного материала для группы занимающихся;

- соответствие содержания программного материала задачам учебно-тренировочного занятия;

- соответствие методов обучения содержанию материала.

5. Итоги занятия, оценка его результативности:

- отклонения по отношению к плану хода занятия и их причины;

- удалось ли решить поставленные задачи и на каком уровне: полностью, частично, не удалось?

- каковы причины успехов и недостатков проведенного занятия? что в проведенном учебно-тренировочном занятии стоило бы изменить, сделать по-другому;

- самооценка учебно-тренировочного занятия («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»).

4.2. Алгоритм к обсуждению открытого учебно-тренировочного занятия по вопросам планирования и организации

Ф.И.О. оппонента _____

1. Место занятия в системе годовичного планирования и в этой связи адекватность постановки задач. Грамотность формулировки поставленных задач (воспитание, развитие, совершенствование физических качеств, ознакомление, изучение, совершенствование технико-тактических действий).

2. Организация учебно-тренировочного занятия:

- подготовка группы к тренировке;
- структура построения занятия, рациональность подбора упражнений для решения задач занятия (дозирование объема нагрузки);
- соответствие объема и интенсивности нагрузки специальной подготовленности занимающихся;
- общая и моторная плотность занятия;
- использование и оптимальность сочетания методов организации тренировки (индивидуальный, групповой, фронтальный).

4.3. Алгоритм к обсуждению открытого учебно-тренировочного занятия по проблемам содержания

Ф.И.О. оппонента _____

3. Содержание учебно-тренировочного занятия:

- соответствие содержания занятия требованиям программы, по которой работает тренер-преподаватель;
- адекватность подбора упражнений в частях и на этапах занятия;

- специализированность содержания нагрузки (специфические, неспецифические упражнения) и ее соответствие этапу обучения (этап начальной подготовки, учебно-тренировочный этап, этап спортивного совершенствования);
- направленность тренировочных нагрузок (аэробная - ЧСС до 155 уд./мин; смешанная - 156-175; анаэробная - 188 и выше);
- рациональность использования подводящих и основных упражнений (выполнение двигательного действия по частям и целостное выполнение) на этапах обучения.

4.4. Алгоритм к обсуждению открытого учебно-тренировочного занятия - методика проведения учебно-тренировочного занятия

Ф.И.О. оппонента _____

4. Методика проведения учебно-тренировочного занятия:

- использование на занятиях технических средств обучения, специального оборудования;
- педагогически оправданный подбор методов обучения на этапах занятия (словесный, наглядный, практический, игровой, соревновательный), соответствие методов содержанию и задачам занятия, возрасту и уровню подготовленности обучающихся;
- целесообразное сочетание групповой и индивидуальной работы занимающихся в зависимости от задач тренировки;
- осуществление тренером-преподавателем контроля нагрузки, коррекция дозировки;
- методические приемы исправления ошибок;
- оценка действий занимающихся - поощрение, наказание;
- соблюдение санитарно-гигиенических требований и техники безопасности;
- использование различных методических приемов обучения, заданий различного характера;

- содержательная логика учебно-тренировочного занятия.

4. 5. Алгоритм к обсуждению открытого учебно-тренировочного занятия

- личные качества тренера-преподавателя

Ф.И.О. оппонента _____

5. Личностные качества тренера-преподавателя:

- профессиональное общение: тон, стиль отношений, манера общения с группой и отдельными детьми;
- умение управлять группой, педагогический такт, эрудиция;
- четкость и грамотность речи тренера при командах, объяснениях, замечаниях и общении с занимающимися.

4.6. Алгоритм к обсуждению открытого учебно-тренировочного занятия

- подведение итогов

Ф.И.О. оппонента _____

Выводы и практические рекомендации:

- ✓ выполнение плана учебно-тренировочного занятия;
- ✓ оптимальность выполнения задач тренировки;
- ✓ особо интересное и поучительное на занятии;
- ✓ что произвело на занятии наибольшее впечатление; замечания; оценка занятия.

Заключение

В заключение хотелось бы сказать, что коучинг, как форма подготовки педагогов к организации педагогической деятельности позволяет развить их способности в области эффективного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами; оказывает эффективную помощь в достижении поставленных целей в их профессиональной деятельности; позволяет подвести педагогов к адекватному решению возникших проблем в организации педагогической деятельности; помогает им принять ответственность за сделанный выбор и

действия в общении с родителями и детьми. Наставнику следует пригласить наставляемого на свое занятие, чтобы он увидел, как план претворяется в жизнь, как некоторые части занятия специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся для лучшего усвоения материала. Момент посещения вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных занятий не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

Конечная цель наставника - устранить зависимость молодого педагога от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного педагога. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого педагога навыкам рефлексии и самообучения. Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении качества образования. Не так просто проанализировать то, что происходило на занятии, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний обучающихся. У опытных педагогов это происходит неосознанно. Такие педагоги сразу инициируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию занятия им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему занятию.

Используя коучинг, наставники достигают своих целей намного эффективнее и быстрее, формируют ясность в выборе развития своего подопечного.

Список литературы и интернет источников:

1. Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс [Текст] / Заглавие с экрана/ <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
2. Модель наставничества в образовательном учреждении/ Электронный ресурс [Текст] <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>
3. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000.-336 с.
4. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).
5. Методические рекомендации по наставничеству /Электронный ресурс <https://imc72.ru/content/10112021/Методические%20рекомендации%20по%20организации%20наставничества%20в%20ОО.pdf>

Выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов и методики постановки целей в программе наставничества.

Не секрет, что потребность в педагогах, способных реализовывать педагогическую деятельность через творчество, освоение и применение в практике достижений науки и передового педагогического опыта, сегодня высока как никогда.

Высокий уровень требований приводит к возникновению даже у педагогов, имеющих большой опыт работы, ряд затруднений, а если речь идет о молодых специалистах то, к ним присоединяется и адаптация в коллективе, в профессии.

Профессиональные дефициты — это осознанные или неосознанные недостатки в профессиональной компетентности, которые создают препятствия к осуществлению профессиональных действий.

Профессиональные дефициты молодых педагогов можно разделить на четыре группы:

- ошибки и трудности в подборе технологий и методов обучения;
- трудности осуществления контрольно-оценочной деятельности;
- ошибки и затруднения педагогов в целеполагании;
- ошибки и затруднения в отборе содержания учебного материала.

В работе с начинающими специалистами важно на первом этапе выявить их профессиональные затруднения, начальный уровень компетентностей, наметить шаги по повышению методической, психологической, педагогической грамотности.

В СП «Поиск» третий год реализуется программа наставничества. В 2019 году к нам пришли специалисты из реального сектора экономики, работа с которыми потребовала разработки новых подходов и методов. Было понятно, что таким педагогам необходима помощь опытного наставника, чтобы адаптироваться в коллективе и профессии.

На первом - контрольно-диагностическом этапе – была проведена оценка всех профессиональных компетенций, которые определены в Профессиональном стандарте педагога. Для этого использовались анкеты, наблюдение, беседы, посещение занятий, изучение документации и т.д. Несмотря на то, что методы простые и традиционные, они позволяют увидеть человека в работе, в практической деятельности и понять, где могут быть затруднения (Приложение 1).

Исходя из анализа полученных данных, определялась цель и задачи для каждого из молодых специалистов на учебный год. Корректировка плана осуществлялась раз в полгода.

Исходя из нашего опыта, можно сказать, что для постановки целей хорошо подходят методики SMART, GROW, SWOT анализ. Правильно и четко разработанная цель мотивирует на развитие, профессиональное движение вперед и зависит от индивидуальных особенностей человека.

SWOT-анализ - метод планирования, который помогает выявить влияние факторов внутренней и внешней среды: сильные, слабые стороны, возможности, угрозы и помогает понять, где есть потенциал, а где могут возникнуть проблемы. SWOT-анализ показывает общую картину и направление деятельности.

**Таблица 1. SWOT-анализ молодого педагога СП «Поиск» ГБОУ СОШ
№1 «Образовательный центр» с. Сергиевск**

	Позитивные	Негативные
Внутренние факторы	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации и наработка позитивного опыта • Желание узнавать новое, развиваться в своей области • Инициативность в генерировании идей, техническая грамотность • Разработка планов, отчетов, ведение документации на хорошем уровне 	<ul style="list-style-type: none"> • Неуверенность в своих силах • Зависание на одной теме, не гибкость, слабая мобильность и стрессоустойчивость • Потребность сделать идеально, тщательность и неспешность • Трудности в разработке презентаций, докладов, слабая мотивация выступать перед аудиторией
Внешние факторы	<ul style="list-style-type: none"> • Материально-техническое обеспечение, наличие кабинетов • Растущая потребность общества в технически грамотных специалистах • Достижения личные и обучающихся на областном и всероссийском уровне • Курсы ПК, обучающие семинары, вебинары, воркшопы, возможность изучать опыт коллег • Транслирование опыта работы педагога в СМИ 	<ul style="list-style-type: none"> • Перегрузка педагога • Загруженность детей в школе • Ограниченный набор конструкторов для занятия на разных территориях, медленный интернет • Высокая конкурентность среди объединений дополнительного образования

На основе технологии SWOT-анализа можно проанализировать сильные и слабые стороны, а также факторы, которые могут оказать решающее действие на развитие компетенций педагога или тормозить реализацию плана наставничества.

GROW — популярная методика постановки и достижения целей используется, чтобы разобраться, что происходит сейчас с сотрудником, какие кризисы он переживает и какие ресурсы есть, чтобы это преодолеть.

SMART-цели – это максимально точные и конкретные цели, в которых нет двусмысленности или неопределённости.

Правильно сформулированная по принципу SMART-цель должна иметь конкретный результат, быть измеримой, посильной, но немного амбициозной, иметь срок исполнения.

Методики GROW и SMART дополняют друг друга, их можно использовать одновременно в рамках индивидуального планирования, в освоении

определенной темы, раздела и т.д.

Как применять критерии методики SMART на практике

1. Провести диагностику

Изучить стартовые компетенции педагога, его уровень подготовки, особенности деятельности и т.д. Найти проблемные места и точки роста.

2. Сформулировать цели

Для каждой проблемной точки должна быть одна цель с одним достижимым результатом. Одна цель – один результат.

3. Проверить цели на соответствие SMART

Достаточно ли конкретная и точная формулировка? Нет ли у неё двойного значения или расплывчатых определений?

По каким критериям будет оцениваться результат? Как мы поймем, что цель достигнута?

Реально ли достичь цели в указанные сроки и с имеющимися ресурсами?

Как достижение этой цели поможет организации, самому педагогу?

Когда ставите сроки по задаче, закладывайте дополнительное время на случай форс-мажора.

Если задача слишком объёмная, она может оказаться не под силу исполнителю. Лучше разбить её на несколько задач или этапов.

4. Установить сроки и точки контроля

Помимо итогового срока, у больших задач могут быть промежуточные даты, чтобы проверять, как продвигается работа. Это позволит вовремя корректировать сроки, ресурсы или даже саму задачу, если произойдут изменения.

5. Зафиксировать договорённости

После того как цель поставлена, нужно записать её и обозначить срок в плане работы, календаре и т.д.

Использованные методики были применены в работе с педагогом дополнительного образования структурного подразделения «Поиск» Тимашевым И.А. Как молодой специалист он пришел в образование из реального сектора экономики в 2019 году. Проведенная диагностика, постановка цели на весь срок наставничества и на каждый учебный год позволили достичь хороших результатов.

Почему так важно на начальном этапе вхождения молодого специалиста в профессию провести грамотную диагностику затруднений, правильно и корректно поставить цель?

Потому что данные помогают увидеть положительную динамику и выявить проблемы, над которыми надо работать далее, отследить достижения молодых педагогов в самообразовании, выявить степень их участия в реализации единой методической темы учреждения.

Это значительно ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду и растить профессионалов своего дела.

Анкета «Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности

Позиция	Отметка МС	Примечание
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов занятия		
Определение цели и задач занятия		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Использование различных форм организации деятельности обучающихся		
Обращение к личному опыту обучающегося		

Применение разнообразного дидактического материала		
Активизация способов привлечения обучающихся		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций		
Общение с коллегами, администрацией.		
Активизация познавательной деятельности обучающихся		
Организация контроля и самоконтроля		
Объективность оценивания деятельности педагога		

Заполняется наставником в конце полугодия (декабрь, май) по итогам посещения занятий и воспитательных мероприятий

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога

№ п/п	Теоретические знания и профессиональные умения молодого педагога	Начало года	Конец года
1	Знание своего предмета		
2	Умение анализировать		
3	Знание методики преподавания		
4	Знание детской возрастной психологии, умение использовать приемы, методы в своей работе		
5	Умение стимулировать детскую активность		
6	Поиск разнообразных форм организационной деятельности учащихся		
7	Владение и использование различных форм занятий		
8	Умение увлечь, организовать индивидуальную и коллективную успешную деятельность		
9	Знание и использование в работе СОТ		
10	Рациональное использование в своей работе наглядностей, дидактических материалов		

Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено

*Макарьева Лилия Гейбатовна, учитель начальных классов
ГБОУ СОШ им. Героя Советского Союза Е.А. Никонова с. Васильевка
м.р. Ставропольский Самарской области*

Наставник - молодой педагог.

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога. Сопровождение молодого специалиста более опытным работником с целью оказания помощи в овладении молодым специалистом азами профессии.

В настоящее время в школу приходят молодые специалисты, обладающие достаточным багажом знаний, но у них недостаточно умений, профессионально значимых качеств, поэтому они нуждаются в методической помощи педагога - наставника. Педагог-наставник объясняет, как действовать в различных ситуациях, указывает на ошибки, помогает выявлять их причины, пути их устранения. Наставник помогает в работе с документацией (заполнение журналов, сдача различных форм отчётности), проводит индивидуальные консультации, посещает уроки молодого специалиста, разбирает их, показывает уроки, совместно с молодым специалистом конструирует различные фрагменты урока. Молодому специалисту необходима помощь со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему практическую помощь, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Задачи наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательной организации.

Результаты наставничества.

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

*Черенкова Елена Викторовна, педагог дополнительного образования
СП ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» им. Героя Советского Союза С.В. Вавилова
Дом детского творчества с. Борское Самарской области*

**Организация наставничества в детском объединении «Я познаю мир»
(дошкольник – студент)**

Пояснительная записка

Развивать и воспитывать детей не может только один педагог. В этом процессе также принимают участие родители, окружающая среда и наставники. Наставническая деятельность – это комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставников и наставляемого для получения ожидаемого результата.

В Доме детского творчества «Гармония» с. Борское уже на протяжении многих лет работает детское объединение «Я познаю мир». Здесь для ребят создаются условия для успешной адаптации ребёнка в меняющемся мире, для подготовки детей к школе. Для более активной работы с дошкольниками обучающиеся объединения «Волшебный клубок», а это *студенты, будущие воспитатели*, стали наставниками для младших товарищей.

Проблема

В профессиональной подготовке студентов, в частности, будущих воспитателей, существуют свои проблемы. Отмечается недостаток практических умений студентов и выпускников в организации мер и процедур педагогического взаимодействия: сложно погрузить ребенка в новый для него мир вещей, событий, вовлечь в интересные дела, сделать его субъектом деятельности. Это во многом связано с тем, что традиционно профессиональная подготовка будущих педагогов направлена, прежде всего, на теоретико-методическое развитие воспитателя, а не на становление профессиональной компетентности в практической деятельности.

Наставничество позволяет не только раскрыть талант у студентов, но также повысить их уровень профессиональной подготовки, как практической, так и теоретической, а также является залогом успешной деятельности, ориентированной на конечный результат. Наставничество является очень

мощным инструментом, обеспечивающим преемственность поколений, сопровождающуюся передачей навыков, знаний, жизненного опыта от старших младшим и наоборот. Студенты практикуют свои профессиональные навыки, общаясь с малышами, а дошколята с удовольствием учатся общаться со взрослыми, играют с ними, принимают подарки, делают поделки, рисуют.

Исходя из этого, был разработан совместный проект по наставничеству «Время дружить».

Цель: формирование взаимодействия дошкольников и студентов - будущих воспитателей, через реализацию проекта «Время дружить».

Ожидаемый результат

Дошкольники – приобретут навыки общения и взаимодействия со старшими ребятами

Студенты - приобретут практический педагогический опыт общения с дошколятами

Подготовительный этап

Мероприятие	Форма проведения	Цель	Срок реализации
Подготовка условий для запуска работы наставничества.	Информирование обучающихся Информирование педагогического сообщества <u>Беседа</u> с руководителем д/о «Волшебный клубок». <u>Опрос</u> обучающихся – студентов на тему «Практическая деятельность» беседа опрос анкетирование	организация наставничества по форме «студент - будущий воспитатель - дошкольник» через совместное участие в мероприятиях	сентябрь 2022

База наставничества

Наставники (ФИ)	Наставляемые (ФИ)
д/о «Волшебный клубок» 15 чел	1. Архипова Е 2. Баланова Д 3. Говорова Т.... ИТОГО 67 чел

Основной этап Проект «Время дружить»

Мероприятия	Форма проведения	Цель	Срок реализации	Список наставников и
-------------	------------------	------	-----------------	----------------------

				наставляемых
1.«Будем знакомы»	Игровая программа на взаимодействие, общение. Творческая деятельность	Создание условий для знакомства, общения, положительных эмоций через организацию творческой деятельности	Сентябрь октябрь	<u>Наставляемые</u> 1.Архипова Е67 чел <u>Наставники</u> Обучающиеся д/о
2.Кукольный театр	Занятия с элементами кукольного театра	Создание условий для проявления творческой активности, положительных эмоций, самостоятельности, взаимодействия, умения создавать мини-спектакли	Декабрь- февраль	«Волшебный клубок»
3.«Подарок мамочке моей»	Мастер-класс. Занятие с элементами творческой деятельности	Изготовление подарка для мамы, бабушки совместно с наставниками	Март	
4.«Вот и стали мы на год взрослее»	Обобщающее мероприятие.	Подведение итогов деятельности за год.	Апрель - май	