

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ МОДЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**



**ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

**ЭЛЕКТРОННЫЙ СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
УЧАСТНИКОВ ВЕБ-ФОРУМА**

29 ноября 2024 г

**Смоленск
2024**

УДК 371.398
ББК Ч420.058
П 69

Редакционная коллегия:

Захаров С.П., проректор по оценке качества образования ГАУ ДПО СОИРО (председатель);

Рудинская В.В., доцент кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО (ответственный редактор);

Ракицкая М.А., старший преподаватель кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО

П 69 Практики наставничества в системе дополнительного образования детей:
Электронный сборник материалов регионального веб-форума, 29 ноября 2024 г., г. Смоленск, / ГАУ ДПО СОИРО / Отв. ред. В.В. Рудинская, М.А. Ракицкая – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2024. – 36 с.

Сборник включает статьи участников регионального веб-форума «Практики наставничества в системе дополнительного образования детей»

Сборник адресован педагогическим работникам общего, дополнительного и профессионального образования, сотрудникам органов управления образованием, аспирантам, магистрантам, а также широкому кругу педагогов.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Материалы печатаются в авторской редакции.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей (протокол № 11 от 13.12.2024 года).

УДК 371.398
ББК Ч420.058

© Коллектив авторов, 2024
© ГАУ ДПО СОИРО, 2024

Оглавление

Губенко Т.В. ВНЕДРЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУ ДО «ЦДТ»: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗНООБРАЗНЫХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ»	4
Зевакова Н.С. ВОВЛЕЧЕНИЕ УЧАЩИХСЯ В РАЗНООБРАЗНЫЕ ФОРМЫ ШЕФСТВА И НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЕТСКОГО ТЕХНОПАРКА «КВАНТОРИУМ».....	7
Земскова В.В. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ».....	14
Лобанова А.И., Азаренкова Р.А., Прохоренков Д.П. АТТЕСТАЦИОННОЕ ПОРТФОЛИО КАК РЕЗУЛЬТАТ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	18
Лутченкова В.А. ВОСПИТАНИЕ ВОЖАТОГО, ИЛИ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ «САЛЮТ»	24
Романов Л.Ю. ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРОФИЛЬНЫХ КЛАССОВ К РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ.....	28

ВНЕДРЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУ ДО «ЦДТ»: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗНООБРАЗНЫХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ»

Губенко Т.В.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества»
г. Сафоново Смоленской области

В Центре детского творчества с сентября 2023 года эффективно реализуется программа наставничества «Мастерство успеха», в основе которой описывается форма «педагог – педагог». Этому предшествовала следующая работа:

- вначале педколлектив был ознакомлен с Целевой моделью наставничества в РФ на педсовете «Система наставничества в ДОД» (март, 2023 г.);
- принято положение о наставнической деятельности;
- осуществлен опрос молодого специалиста ЦДТ с целью выявления профессиональных затруднений;
- издан приказ об организации наставнической деятельности и создании наставнической пары «педагог – педагог».

Далее в течение учебного года реализовывался план наставника – методиста Голаковой Л.В. и наставляемой – педагога ДО, руководителя хореографического коллектива Яровой А.Ю. Весь процесс работы пары носил поэтапный характер и включал в себя адаптацию, стабилизацию и погружение. Методистом была оказана помощь в написании ДООП «Азбука танца» и плана УВР творческого объединения на учебный год, в составлении плана по самообразованию по актуальной теме «Геймификация – процесс игрового мышления по хореографии», в выступлении на МО. Наставником были даны методические рекомендации после посещения учебного занятия молодого специалиста.

Целенаправленная работа наставнической пары позволила удачно выступить в региональном конкурсе педагогического мастерства «Педагогический дуэт» в апреле 2024 года, в котором методист и молодой педагог стали лауреатами в номинации «Педагогический дуэт в организации ДОД».

В начале 2024 года педколлектив начал работу по формированию наставнической модели «ученик – ученик», используя положительный опыт нескольких творческих объединений. Так, в творческом объединении ИЗО

«Жар-птица» (руководитель – Свиридова С.В.) успешно реализуется технология взаимообучения, являющаяся в свою очередь средством формирования данной наставнической модели. Педагог активно применяет данную технологию в рамках реализации своей разноуровневой программы в разновозрастных группах и в случаях долгого отсутствия учащихся по разным причинам. Для осуществления взаимообучения более взрослые учащиеся или более успевающие должны:

- хорошо владеть теоретическим материалом и практическими навыками по заданной теме;

- уметь объяснить тему или план выполнения задания другому учащемуся.

А младшие учащиеся или долго отсутствующие слушают объяснение более старшего или выполняют данное им задание.

Такая наставническая модель обучения позволяет создать атмосферу взаимопомощи, сотрудничества и взаимного уважения, что способствует более глубокому усвоению материала и развитию социальных навыков.

В творческих объединениях по изучению фольклора (руководитель – Чибисова Н.А.) наставническая модель «ученик – ученик» осуществляется при передаче знаний от старших к младшим. Учащиеся старшей группы проводят разминку в игровой форме, дают мастер-классы по отработке ритмических рисунков, готовят познавательные программы. Например, игровая программа «Масленичные забавы», в ходе которой старшие учащиеся рассказали младшим о традициях празднования масленицы, провели русские народные игры и хороводы.

Также на выездных конкурсных выступлениях используется потенциал наставнической деятельности – поддержать младших, помочь педагогу настроить коллектив перед выходом на сцену, сопереживать за удачное выступление.

При таком взаимодействии в фольклорном коллективе учащиеся получают целый ряд преимуществ: наставники – самореализацию в определенном виде деятельности; наставляемые – повышение образовательной мотивации; коллектив – стабильность и позитивный психологический климат.

С 2024 учебного года наставническая модель «учитель – учитель» расширила свои возможности, где не только образуется пара «опытный – молодой специалист». Для этого было проведено анкетирование «Определение наставнических пар на 2024–2025 учебный год», где педагогам предлагалось перечислить примеры в формировании каких профессиональных компетенций они могли бы оказать наставническую помощь своим коллегам.

На основании ответов анкетирования можно говорить о формировании

следующих наставнических моделей «учитель – учитель» на 2024–2025 учебный год:

– «равный – равному» (Педагоги решили обмениваться опытом в течение года современными техниками бумагопластики);

– «опытный – имеющий проблемы» (педагогу требуется помощь в организации проведения учебного занятия);

– «педагог – группа» (Опытный современный педагог разработал план по совершенствованию цифровых компетенций для коллег в количестве 3-х человек).

Целенаправленное сотрудничество наставнических пар в этом учебном году станет инструментом повышения качества образования, которое выразится в следующих ожидаемых результатах:

Наставляемый развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и учащимися.

Наставник, в свою очередь, самосовершенствуется, повышает личный статус, получает репутацию профессионала и доверие коллектива, развивает навыки управления.

Наставническая пара/группа приходит к измеримому улучшению личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций, выстраивая продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений внутри пары/группы.

Образовательная организация повышает профессиональный уровень, формирует команду высококвалифицированных педагогов, использует опыт наставничества для повышения имиджа ЦДТ, участвуя в профессиональных конкурсах, сохраняя и повышая образовательные результаты, что позволяет улучшить психологический климат, как среди учащихся, так и внутри педколлектива.

В конце своего выступления хочу отметить высокопродуктивную работоспособность всего педколлектива нашего Центра, которая выражается в большой доле педагогов, имеющих квалификационные категории. В последние 2 года их рост увеличился с 39% до 75%, что доказывает в том числе и целесообразность внедрения наставнической деятельности.

ВОВЛЕЧЕНИЕ УЧАЩИХСЯ В РАЗНООБРАЗНЫЕ ФОРМЫ ШЕФСТВА И НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЕТСКОГО ТЕХНОПАРКА «КВАНТОРИУМ»

Зевакова Н.С.

Структурное подразделение детский технопарк «Кванториум»
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 40» города Смоленска

Детский технопарк «Кванториум» (далее – Кванториум) создан и функционирует как структурное подразделение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 40» города Смоленска с 01 сентября 2021 года в целях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» на территории Смоленской области. Кванториум – это инновационная образовательная площадка, оснащенная современным высокотехнологичным оборудованием, приоритетная задача которой – формирование и развитие у обучающихся навыков и компетенций в сфере естественных наук и технического творчества.

Одним из важных механизмов, обеспечивающих систематизацию образовательной деятельности и усиление воспитательной компоненты в работе Кванториума, является программа развития общекультурных компетенций обучающихся (далее – Программа), разработанная на основе модульного подхода. Тематика и содержание модулей обусловлены спецификой функционирования Кванториума. Всего в Программе представлено 5 модулей:

- модуль 1 «Учебное занятие»;
- модуль 2 «Ключевые образовательные события»;
- модуль 3 «Проектная деятельность»;
- модуль 4 «Социальные инициативы»;
- модуль 5 «Инфо-контент».

Каждый тематический модуль включает в себя содержание, формы, виды деятельности, планируемые результаты и средства мониторинга.

Рассмотрим основные модели вовлечения учащихся в различные формы шефства и наставничества в контексте реализации Программы, где особое место отводится социальным инициативам участников образовательной деятельности (модуль 4). При этом данные инициативы могут носить как активный, так и опосредованный характер влияния и взаимовлияния, а также реализовываться в условиях реального времени (здесь и сейчас) или в

отсроченной перспективе (когда обучающийся будет к этому готов).

Модель «Наставник – обучающийся» используется в следующих случаях:

– при оказании педагогической поддержки обучающимся по нивелированию трудностей в освоении ими практической части образовательной программы (модуль 1);

– при делегировании обучающимся, демонстрирующим высокие результаты в использовании технического оборудования и цифровых лабораторий в ходе освоения образовательных программ, полномочий по организации посильных видов практической деятельности в рамках проведения учебных занятий (модуль 1) и (или) образовательных событий для других обучающихся (модуль 2);

– при подготовке индивидуальных или групповых проектов и (или) проведении прикладных исследований и их возможной презентации в рамках дальнейшего участия обучающегося в тематических конкурсах и соревнованиях разного уровня (модуль 3).

Так, например, в ходе изучения образовательной программы «Визуальное программирование Scratch. Вводный курс для начинающих программистов» под руководством наставника ребятами были разработаны следующие проекты: игры в формате 2D «Охотники за привидениями» и «Звездные войны», приложение для автоматической проверки орфографических знаний школьников «Словарный диктант», анимированная презентация «Экскурсия по городу Смоленску», которые впоследствии были успешно представлены на XXIV областной научно-практической конференции «Шаг в науку».

Или демонстрация технических возможностей роботов DJI RoboMaster S1 на ярмарке дополнительного образования в рамках августовской областной педагогической конференции «Современное образование: региональные маршруты в будущее», где ребята из числа обучающихся, привлекавшихся ранее наставником к проведению практических занятий в ходе освоения образовательной программы «Промышленная робототехника Vex. IQ», выступили в роли технических консультантов для гостей мероприятия.

Кроме того, эффективным является наставничество педагогов по отношению к обучающимся, которые включены в состав команды и принимают участие в региональных и всероссийских соревнованиях и чемпионатах технической направленности, например, Всероссийском IT-форуме «Свой код», в рамках которого команде было необходимо собрать беспилотный автомобиль и запрограммировать его для перемещения по определенной траектории, используя знания по образовательной программе «Программирование с помощью Arduino» в нестандартной ситуации в условиях реального времени.

Модель «Обучающийся – обучающийся» эффективно используется в следующих случаях:

– при освоении разноуровневых образовательных программ, где обучающиеся продвинутого уровня выступают в качестве кураторов для детей, испытывающих затруднения в освоении образовательной программы начального уровня обучения, а также в качестве наставников при подготовке тематических проектов для обучающихся младшей возрастной группы (модуль 1, модуль 3);

– при подготовке и проведении массовых образовательных событий для учащихся в качестве волонтеров-сопровождающих, организаторов одного из этапов мероприятия, членов жюри, советников или экспертов команд (модуль 2);

– при выполнении проектной и (или) исследовательской работы в качестве руководителя проектной группы обучающихся, осваивающих одну и ту же или схожую по тематике и направленности образовательную программу (модуль 3);

– при проведении серии образовательных событий в качестве специалиста «узкого профиля» – фотокорреспондента, художника-оформителя, модератора, специалиста по озвучке, видеографа и т.п. (модуль 2).

Так, например, в ходе проведения интерактивной экскурсии «Кванториум – территория роста» в рамках Дня открытых дверей для учащихся общеобразовательных организаций города Смоленска ребята, демонстрирующие высокие результаты освоения образовательных программ Кванториума, показывали участникам мероприятия возможности использования современного оборудования в организации проектной и исследовательской деятельности, а также знакомили присутствующих со своими проектами:

– очки виртуальной реальности – проект «Виртуальный анатомический зал»;

– робототехнический конструктор «Vex IQ» – управляемый робот Vex, играющий в баскетбол;

– цифровая лаборатория по нейрофизиологии – учебное исследование по использованию метода фотоплетизмографии для профилактики сердечно-сосудистых заболеваний;

– образовательный набор по микроэлектронике «Матрешка» – разработка «умного» устройства – светильника, управляемого по USB и др.

Другой пример: в рамках освоения разноуровневой образовательной программы «НАСТОЛИО. Мир развивающих игр» организуются разноуровневые группы детей, где ученики продвинутого уровня выступают в

качестве кураторов учащихся, испытывающих затруднения в освоении практической части образовательной программы (например, популярной настольной игры «История Рыцаря»), а также в качестве экспертов при проведении командных соревнований для учащихся разных возрастных групп (например, межгруппового турнира по настольной игре «Картографы»).

Приведем еще одну форму работы. Организация деятельности проектных групп обучающихся в рамках подготовки итогового коллективного проекта – игры «Сезон охоты» – в рамках освоения образовательной программы «Программирование игр на продвинутом уровне на платформах Scratch3 и TurboWarp», где наиболее подготовленные обучающиеся взяли на себя руководство проектными группами по разработке цифровых инструментов, необходимых для успешного выполнения проекта. Были выделены группы, отвечающие за визуализацию интерфейса, звуковое оформление игры, разработку структуры игры определенного уровня сложности, а также проведение тестирования игры в целях улучшения качества итогового продукта.

Считаем, что данная модель взаимодействия является наиболее эффективной, так как позволяет обеспечить высокий уровень включенности наставников и наставляемых в образовательные, социальные и культурные пробы, практики и проекты, тем самым мотивируя тех и других к культурному, интеллектуальному, социальному совершенствованию и самореализации, осознанному проявлению лидерских качеств, развитию навыков продуктивного сосуществования в ученическом коллективе в условиях постоянно меняющейся практической деятельности.

Модель «Сотрудник/представитель организации – обучающийся» наиболее продуктивна при подготовке тематических проектов, предусматривающих разработку оригинального технического продукта с его дальнейшей апробацией на производстве (модуль 3).

Так в рамках подготовки к участию в первом региональном чемпионате по робототехнике «ИКаР» («Инженерные кадры России») ребята разрабатывали уникальное устройство для полиграфической печати текста с помощью робототехнического набора «Lego Spike Prime». В качестве наставников и экспертов выступили сотрудники отдела контроля качества готовой продукции Смоленского полиграфического комбината, а ребята получили возможность протестировать свое изобретение в условиях реального технического производства.

Кроме того, данный формат взаимодействия предполагает практическое знакомство обучающихся с профессиями, рост мотивации к профессиональному самоопределению, что достигается посредством ролевого

погружения в профессиональную деятельность в ходе поиска и разработки эффективных способов усовершенствования результатов или процессов ее осуществления. Также обучающимся открываются широкие возможности для развития своих проектных навыков и компетенций, повышения уровня адаптации в ходе организации социально значимой деятельности вне образовательной организации.

Реализация модели «Студент – обучающийся» предполагает привлечение к деятельности в качестве педагогов-наставников учащихся профильных психолого-педагогических классов (8–10-е классы) для обучения младших школьников по краткосрочным образовательным программам. В этом случае практические занятия проводятся обучающимися по конспектам, составленным студентами профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в рамках прохождения производственной практики на базе нашей общеобразовательной организации.

Так в ходе реализации краткосрочной образовательной программы «Графика на Python» отдельные практические занятия проводились учеником психолого-педагогического класса, ранее успешно освоившим образовательную программу «Программирование на Python», для учащихся 5-х классов по конспектам, составленным магистрантом Смоленского государственного университета. Такая работа стала своеобразной профессиональной пробой как для ученика профильного класса, так и для начинающего специалиста.

Наряду с этим участники такого взаимодействия получают также возможность для формирования адекватной самооценки, осознанного определения своих личностных перспектив и траекторий образовательной деятельности, развития компетенций в части коммуникации, целеполагания, планирования, повышения собственного статуса и влияния в ученическом коллективе, а также приобретают опыт продуктивного социального взаимодействия и выработки эффективных способов решения поставленных познавательных задач.

Модель «Наставник – педагог» используется в рамках работы Медиациентра Кванториума, включающего в себя web-отдел, технический отдел и киностудию, что позволяет осуществлять техническую поддержку готовящихся педагогами конкурсных материалов в рамках участия самих педагогов или их обучающихся в тематических мероприятиях разного уровня, то есть использовать современное цифровое оборудование и программное обеспечение при подготовке видеороликов, учебных фильмов, анимации, а также съемки выступлений творческих коллективов. Данный подход позволяет значительно улучшить техническое качество выпускаемых материалов. На

настоящий момент при поддержке специалистов Медицентра подготовлены рекламные видеоролики об образовательных программах Кванториума, видео мастер-классы по востребованным техническим направлениям, визитная карточка школы, конкурсные выступления классных театральных коллективов и некоторые другие материалы.

Вместе с тем важное значение уделяется информационному освещению деятельности Кванториума, для чего созданы и успешно функционируют:

- сообщество «Первый Кванториум Смоленска» в социальной сети ВКонтакте, где анонсируются и актуализируются образовательные программы и образовательные события, а также презентуются достижения педагогов и обучающихся, в том числе в рамках осуществления наставничества и шефской работы;

- сообщество «Первый Кванториум Смоленска» на видеохостинге Rutube, где демонстрируются образовательные возможности популярных цифровых сервисов, платформ, приложений, программного обеспечения, технического оборудования и инструментов в формате видеообзоров, образовательных интенсивов, тематических мастер-классов и т.п.;

- авторский информационный канал «ИТаК» в мессенджере Telegram, где публикуется полезная и интересная информация из сферы информационных технологий и робототехники в таких рубриках, как: «Терминология», «Английский в IT», «Полезные советы», «Новостная строка».

Оценка эффективности вовлечения обучающихся в разнообразные формы шефства и наставничества в призме реализации Программы осуществляется ежеквартально в ходе проведения мониторинговых процедур с применением количественных и качественных показателей. Показатели оцениваются нарастающим итогом и предусматривают их детализацию по отдельным составляющим, таким как: направления и сферы деятельности, категории обучающихся, используемое оборудование и программное обеспечение, уровни проведения образовательных событий, наличие победителей и призеров мероприятий и т.п.

К числу количественных показателей эффективности вовлечения обучающихся в различные формы шефства и наставничества относятся:

- состав и количество реализуемых моделей шефства и наставничества;
- состав и количество участников наставничества и шефской работы;
- состав и количество волонтеров, задействованных в ходе организации образовательного процесса.

Качественные показатели предусматривают описание условий и содержания достижения фактических значений выше обозначенных количественных показателей, а также описание общего состояния и перспектив

развития деятельности Кванториума в данном направлении.

К числу качественных показателей эффективности вовлечения обучающихся в различные формы шефства и наставничества относятся:

- качество реализуемых моделей шефства и наставничества (условия, направления, способы, результативность взаимодействия, удовлетворенность участников);

- динамика охвата обучающихся формами наставничества и шефской работы в течение календарного года;

- динамика вовлеченности обучающихся в волонтерскую деятельность в течение календарного года.

Процедура мониторинга включает в себя совокупную оценку и самооценку эффективности вовлечения обучающихся в различные формы шефства и наставничества по всем тематическим модулям Программы, проводимых наставниками Кванториума в пределах их компетенций и полномочий, а также иными участниками образовательной деятельности (родителями (законными представителями) обучающихся, сетевыми партнерами, и т.п.) в условиях организации обратной связи.

Таким образом, вовлечение обучающихся в разнообразные формы шефства и наставничества осуществляется в рамках реализации всех тематических модулей Программы, что, в свою очередь, способствует:

- индивидуализации образовательного процесса, разработке оригинальных образовательных продуктов (проект, исследование, техническая разработка);

- ранней профориентации и осознанному профессиональному самоопределению и саморазвитию обучающихся;

- мотивации и посильной помощи учащимся, испытывающим затруднения в освоении практической части образовательной программы на основе значимого личного примера и положительного опыта;

- дифференциации опыта и моделей социального поведения, в условиях активизации практической деятельности в стандартных и нестандартных ситуациях;

- популяризации волонтерской деятельности и шефской работы; приобретению личностного опыта преобразовательной деятельности;

- развитию и совершенствованию технологических компетенций, навыков командной работы и презентационной деятельности;

- повышению результативности участия педагогов и обучающихся в конкурсных мероприятиях разного уровня в сфере естественных наук и технического творчества.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Земскова В.В.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Десногорска

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики РФ. Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Главным помощником станет опытный наставник, которого закрепляют за каждым вновь прибывшим на работу молодым педагогом.

Целью наставничества в МБУДО «ДДТ» г. Десногорска является обеспечение качественного уровня развития системы наставничества, сформированность эффективных механизмов взаимодействия наставляемого и наставника, путем создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов/наставляемых, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя/наставляемого.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность

образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Работа по программе «Педагог – педагог» началась в нашем учреждении с подготовки условий для реализации системы наставничества.

Были подготовлены и приняты локальные нормативные правовые акты образовательной организации:

- приказ «О внедрении наставничества педагогических работников в МБУДО «ДДТ» г. Десногорска в рамках реализации регионального проекта «Школа наставничества»

- Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении «Дом детского творчества» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области

- Дорожная карта (план мероприятий) по внедрению и реализации проекта «Школа наставничества»;

- индивидуальную Программу наставничества по модели «Педагог – педагог»;

- приказ «О закреплении наставнических пар».

Выбор наставников осуществлялся из наиболее опытных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

Было проведено анкетирование наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. Был сформирован банк данных наставляемых, обеспечен сбор согласий на обработку персональных данных.

На первом заседании рабочей группы решались следующие вопросы и проблемы.

Оказывалась помощь молодым специалистам по разработке ДООП, проведению занятий, мероприятий.

Молодые специалисты привлекались к участию конкурсов педагогического мастерства на различных уровнях.

Осуществление процесса наставничества (основной) и координация работы по наставничеству со стороны наставника, методической службы.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами/наставляемыми:

- консультирование (индивидуальное, групповое в Школе молодого педагога);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки, участие в городских мероприятиях, семинарах, помощь в прохождении курсовой подготовки молодыми специалистами, сопровождение в конкурсах педагогического мастерства).

Молодому педагогу оказывалась помощь:

- В разработке занятия, мероприятий, программы, в построении образовательного процесса, в работе с детьми и родителями (законными представителями).

- В подготовке и оформлении материалов к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. (Участие в региональном заочном конкурсе педагогических практик «Профилактика асоциальных явлений в подростково-молодежной среде», Проект: «Здоровое поколение – будущее России!», «Педагогический дуют», Всероссийский конкурс «Моё лучшее мероприятие», «Панорама педагогических идей» и многие другие).

- Практикум: «Проблемы и успехи педагогической деятельности».

- Практическим путем происходит разбор таких понятий, как педагогическая деятельность, сущность и структура педагогической деятельности, педагог как субъект педагогической деятельности, его профессиональные функции, профессиональная компетентность педагога.

- Тренинг-игра для молодых педагогов «Слагаемые успеха педагога».

- Консультация – практикум «Современное занятие (мероприятие) и его организация».

- Практическая работа «Разработка творческого проекта» (тема по желанию молодого специалиста).

- Стажировка «Современные технологии как инструмент повышения качества образования».

- Семинар-практикум «Современная модель партнерского взаимодействия педагога дополнительного образования с родителями (законными представителями) обучающихся».

- Деловая игра «Современные образовательные технологии, их использование в образовательном и воспитательном процессе в МБУДО «ДДТ» г. Десногорска».

- Практикум: «Самопрезентация педагога»

- Мини-проект «Путь к успеху»

В течение реализации проекта «Школа наставничества» все запланированные мероприятия в соответствии с планом работы проведены, планируемые результаты достигнуты.

Результаты итоговой диагностики профессиональных дефицитов:

- обновлено содержание ДООП «Крепыш» согласно современным тенденциям развития дополнительного образования;
- разработана ДООП «Бокс. Первые шаги», ориентированная на образовательные потребности и интересы обучающихся;
- освоены следующие технологии:
- здоровьесберегающие,
- игровые,
- личностно-ориентированное обучение,
- дифференцированное обучение,
- спортивно ориентированная,
- информационно-коммуникационные технологии,
- деятельностные технологии.

Выводы: молодой педагог демонстрирует:

1. Знание законодательной и нормативной правовой базы, локальных актов, регулирующих сферу образования;
2. Умение разрабатывать дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, планировать образовательную деятельность, как собственную, так и обучающихся;
3. Овладение методикой проведения современного занятия на основе системно-деятельного подхода;
4. Умение проводить индивидуальную и групповую работу во время занятий;
5. Использование системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода в обучении, здоровьесберегающих технологий;
6. Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития;
7. Наличие коммуникативных навыков при сотрудничестве с обучающимися, родителями, коллегами;
8. Желание продолжать профессиональную деятельность в МБУДО «ДДТ» г. Десногорска.

На сайте учреждения создана вкладка «Наставничество», где можно ознакомиться с документами по проекту «Школа наставничества».

АТТЕСТАЦИОННОЕ ПОРТФОЛИО КАК РЕЗУЛЬТАТ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Лобанова А.И., Азаренкова Р.А., Прохоренков Д.П.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Монастырщинский центр внешкольной работы имени В.А. Счастливого

В условиях модернизации системы образования, введения Профстандарта обновляются профессиональные требования к педагогам: акцент переносится с профессиональных знаний на уровень профессиональных компетентностей и субъектной позиции педагога в осуществлении профессиональной деятельности.

Для повышения своей квалификации педагоги должны пройти аттестацию.

Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности. Целью аттестации педагогов является стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда.

Аттестация педагогических работников проходит по результатам профессиональной деятельности педагога - педагог оформляет аттестационное портфолио.

Портфолио – это набор материалов, демонстрирующий умение педагога решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения и предназначенный для оценки уровня профессионализма педагога. Педагог должен правильно, профессионально заполнить данные фреймовые аттестационные формы, т.е. проанализировать результаты своей деятельности.

Мы являемся наставниками молодого педагога дополнительного образования и педагога-организатора Прохоренкова Д.П. Опыт своей работы мы уже делились на веб-форуме в 2023 году, на ОМО педагогов дополнительного образования в 2024 году по теме: «Наставничество – ускорение процесса профессионального становления молодого педагога в МБУДО Монастырщинском ЦВР». То, что наставничество ускоряет процесс профессионального становления молодого педагога, это мы можем сказать с уверенностью.

Сегодня мы поделимся опытом работы по проблеме «результаты

профессиональной деятельности педагога (аттестационное портфолио)». Что это является проблемой, с нами согласятся не только молодые педагоги, но и опытные.

Дмитрий Петрович работает третий год. Педагог целеустремлённый, творческий. В этом году мы решили, что по результатам его деятельности ему можно аттестоваться на 1 квалификационную категорию как педагог-организатор.

Ознакомившись с Положением об аттестации, фреймовыми структурами аттестационных материалов педагогов-организаторов учреждений дополнительного образования, претендующих на первую квалификационную категорию, с показателями критериев оценки результатов профессиональной деятельности педагогов-организаторов, нам даже пришлось корректировать план работы наставника и наставляемого на этот учебный год. В план были включены вопросы, касающиеся аттестации педагога.

Мы ещё раз пересмотрели: Профстандарт педагога-организатора, Программу развития учреждения, Программу воспитания обучающихся учреждения, Программу для одарённых детей «Наши таланты», план работы учреждения, план методической работы, план работы педагога-организатора, Программу мониторинга состояния учебно-воспитательного процесса в МБУДО Монастырщинском ЦВР.

Когда мы начинали работу с молодым педагогом, мы советовали, что в течение всей своей работы, все материалы должны собираться по следующим направлениям:

- диагностико-прогностическая деятельность;
- методическое обеспечение УВП (сценарии, положения, методические рекомендации педагогам и обучающимся);
- организационно-массовая работа в Центре и районе;
- конкурсная деятельность в Центре и районе;
- инновационная деятельность;
- самообразование и обучение;
- опыт работы;
- достижения обучающихся, их личностный рост;
- работа с социальными партнёрами;
- качество обучения и воспитания;
- пропаганда деятельности в СМИ, на сайте;
- участие педагога в конкурсах.

Эти направления деятельности совпадают с требованиями профстандарта педагога-организатора и фреймовыми структурами аттестационных материалов.

И так педагогу предстоит заполнить фреймовые структуры.

Проанализировав документацию, становится понятно, программы и планы реализуются, все педагоги работают в одной связке, и все вместе отслеживаем результаты деятельности. Для этого в учреждении разработана Программа мониторинга состояния учебно-воспитательного процесса в МБУДО Монастырщинском ЦВР, а чтобы мониторинг был ещё более адресным, разработана и используется карта мониторинга результатов освоения дополнительной общеобразовательной программы, личностных результатов, участия в конкурсах, социальной деятельности обучающихся объединения.

Материалы диагностики все педагоги используют при составлении аттестационных материалов.

Рассмотрим фреймовую форму 1. Организация и проведение исследований рынка дополнительных образовательных услуг.

По Программе мониторинга определены основные направления, виды деятельности, формы исследования, результаты деятельности.

Направления деятельности:

1. Маркетинговые исследования изучения потенциальных и фактических потребителей дополнительных образовательных услуг Учреждения.

2. Изучение потребительских мотиваций, формирующих предпочтения потенциальных потребителей образовательных услуг.

3. Выявление имиджа учреждения дополнительно образования детей.

Определены и виды деятельности по изучению рынка дополнительных образовательных услуг:

- изучение рынка образовательных услуг;
- формирование и определение потребностей в дополнительном образовании (поиск новых направлений в дополнительном образовании для реализации новых программ);

- продвижение на рынок образовательных продуктов (реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, разработка новых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ);

- информационное сопровождение образовательного продукта (сотрудничество со СМИ, наличие сайта образовательной организации, наличие собственных страниц педагогических работников образовательного учреждения, оформление стендов.

Формы исследования в данном направлении деятельности – статистика, анкетирование, тестирование, опрос, установление взаимосвязей количественных и качественных показателей, где используем следующий диагностический инструментарий.

Анкеты, опросники:

– Изучение социальных мотивов выбора творческих объединений» для обучающихся родителей, «Изучение мотивов ухода детей из объединения».

– «Диагностика профессионального мастерства педагогов дополнительного образования МБУДО Монастырщинского ЦВР»;

– Изучение уровня удовлетворенности педагогов, обучающихся, родителей жизнедеятельностью в МБУДО Монастырщинском ЦВР.

Результаты реализации Программы:

– положительная динамика удовлетворенности родителей, и обучающихся качеством образовательных услуг и воспитательным процессом;

– увеличение процента разработки и внедрения новых дополнительных общеобразовательных программ;

– повышение профессионального мастерства педагогов;

– сетевое взаимодействие, привлечение социальных партнёров.

Анализируем итоги диагностики. Вносим данные в форму. Указываем ссылки, где на сайте учреждения и на личной страничке педагога можно найти данные материалы.

В заключение заполнения формы надо сделать краткий комментарий педагогического работника. Пример.

В учреждении наблюдается положительная динамика уровня удовлетворенности родителей, обучающихся работой учреждения, цетровской жизнью. Отмечается положительная динамика удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в учреждении их профессиональный рост. По отзывам общественности района, социальных партнеров, педагогов, родителей обучающихся учреждение имеет высокий рейтинг в районе. И высокий рейтинг моей работы, т.к. я являюсь организатором организационно-массовой работы не только в Центре, но и районе. В 2023 году награждён грамотой отдела образования Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области, в 2024 году грамотой Администрации муниципального образования «Монастырщинский район» Смоленской области.

Форма 2. Организация и участие в мероприятиях по набору (отбору), комплектованию групп учащихся с учетом специфики дополнительных образовательных программ.

Ежегодно согласно плана работы педагог делает следующую работу:

– пропаганда деятельности объединений на сайте Учреждения, на официальной странице Учреждения в социальной сети ВКонтакте;

– подготовка и размещение рекламных объявлений о наборе на сайте, на официальной странице Учреждения в социальной сети ВКонтакте;

- помощь педагогам по комплектованию объединений;
- оформление агитационного стенда «Приходите к нам учиться»;
- организация и проведение мероприятий «День открытых дверей»;
- подготовка аналитических материалов «Состояние детского творчества в учреждении». Вывод. Наблюдается положительная динамика развития дополнительного образования в учреждении. Если в прошлом учебном году в учреждении работало 14 творческих объединений, то в этом их – 15.

Заполнение педагогом остальных форм.

Педагог ежегодно планирует свою работу, даёт рекомендации педагогам по организационно-методическому сопровождению реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, ведёт учёт организационно-массовой работы в учреждении, районе, журналы регистрации конкурсных работ и заявок на конкурсные мероприятия, разрабатывает сценарии, Положения центровских и муниципальных конкурсов и мероприятий, организует взаимодействие с социальными партнерами по вопросам развития дополнительного образования, проводит совместные мероприятия с ними, тем самым привлекает обучающихся к социально-значимой деятельности. В конце учебного года педагог совместно с методистом готовит аналитические материалы по итогам работы.

Что касается опыта работы педагога, участия в различных методических и иных профессиональных объединениях, то здесь хочется отметить следующие, мы, как наставники, с первых дней работы настроили педагога на участие в этой деятельности, включили его во все структуры обучения, что, несомненно, ведет к повышению его квалификации, дает возможность узнать что-то новое, а при активном участии открывает широкие возможности в профессиональном самовыражении и становлении.

Он активно работает на МО педагогов дополнительного образования учреждения, РМО педагогов дополнительного образования, районной Школе педагогического мастерства, районной педагогической студии, обучается на курсах ГАУ ДПО СОИРО, принимает активное участие в работе ОМО педагогов дополнительного образования, веб-форумах по наставничеству, участвует в муниципальных и региональных конкурсах и везде есть положительные результаты работы. Можно заполнять остальные формы, мы это начали делать.

Мониторинг профессиональной деятельности при аттестации посредством портфолио, в совместной деятельности с наставниками, позволяет педагогу:

- систематизировать и проанализировать работу;
- реально представить результаты своего труда;

- увидеть свои резервы;
- иметь стимул к самосовершенствованию;
- освоить технологию работы с портфолио с позиции педагога обучающихся, администрации;
- развивать профессиональную карьеру, навыки рефлексивной деятельности.

ВОСПИТАНИЕ ВОЖАТОГО, ИЛИ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ «САЛЮТ»

Лутченкова В.А.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр развития детей и молодежи»

Наставничество в образовательном учреждении обеспечивает поддержку молодым специалистам, помогает им успешно адаптироваться в профессиональной среде, развивать педагогические навыки и умения. Понимание значения и функций наставничества позволяет эффективнее использовать его потенциал для улучшения качества образования и содействия профессиональному росту педагогов.

Процесс передачи знаний и компетенций от более опытного человека к менее опытному длителен. Как же организовать наставничество в летнем оздоровительном лагере, где смена длится всего три недели? При этом на должность вожатого поступают студенты, для которых это чаще всего первый опыт работы с детьми, причем в условиях полного погружения, двадцать четыре на семь. Вожатый должен быть и педагогом, и руководителем детского коллектива, и лидером для ребят, и наставником. Что же делать, если знания есть, а умения отсутствуют, и приобрести их сложно ввиду дефицита времени?

Наставничество «вожатый – вожатый» возможно, если в лагере созданы благоприятные условия для личностного роста будущих педагогов, а старший вожатый имеет большой опыт работы с детским коллективом, обладает навыками коммуникации, демонстрирует эмпатию и уважение, придерживается принципов равноправия и уважения, сотрудничества, содружества и сотворчества. При этих условиях наставничество будет неформальным, выступит в качестве механизма передачи ценностей, традиций и стандартов профессии.

Проблема начинающих вожатых не только в отсутствии опыта практической работы, но и в неуверенности в себе. «Как наставник, вы должны быть готовы поставить себя на место своего подопечного, чтобы понять, с какими трудностями он сталкивается» (Тоби Кит). Вожатый внезапно оказывается в незнакомом для себя месте, рядом с незнакомыми людьми, в ожидании приезда большого количества детей. Бросили в воду – плыви! Новичку в профессии придется работать не только с благополучными детьми, но и теми, от которых родители хотят отдохнуть хотя бы летом, со злостными нарушителями дисциплины. Вожатый практически лишен личного пространства и времени на хобби, испытывает стойкий дефицит сна. В таких

условиях нервная система работает на пределе возможностей: водителю сложно справляться с эмоциями, особенно в случае возникновения нестандартных ситуаций, которыми жизнь в лагере изобилует. Если отсутствует поддержка старших коллег, практика в детском лагере может вызвать у водителя стресс, глубокое неудовлетворение и, возможно, стойкое нежелание связать будущую профессиональную деятельность с воспитанием и обучением детей.

Все может сложиться иначе, если студент увидит, как ему рады в лагере, почувствует, с каким трепетом готовятся здесь к началу смены.

Накануне заезда детей водители распределяются по отрядам. На первой планерке они знакомятся с должностной инструкцией и режимными моментами, планом смены, узнают о специфике работы именно этого учреждения. Подчеркивается важность работы в команде. Самая маленькая команда в лагере, но и самая важная, – это водители и воспитатели одного отряда. Не всегда взаимопонимание между людьми возникает в первый же момент, но лучше попытаться договориться, чем отстаивать свои, якобы, права, ибо прав всегда клиент, то есть родители, купившие путёвку, и дети, которые приехали получить положительные впечатления, а не понаблюдать за конфликтами взрослых.

Затем водители готовятся к приему детей, оформляют корпус, придумывают фишки для знакомства... Очень хорошо, если уже на этом этапе рядом человек, который подскажет, посоветует, научит. Первой на помощь приходит старшая водителем. Она собирает новичков, предлагает познакомиться, рассказать о своих увлечениях, возможно, поделиться интересными фактами из жизни и особенностями характера. Каждый может сказать, с каким настроением и какими ожиданиями он приехал в лагерь, что беспокоит, в какой помощи нуждается. Затем старшая водителем проводит экскурсию по территории, сообщая важные сведения о помещениях и других объектах. После экскурсии проводятся игры на командообразование, в процессе которых водители учатся взаимодействовать. Очень важно чувствовать настроение друг друга, понимать язык жестов, взглядов. Следует отметить, что в лагере игра является составляющей жизни не только детского коллектива, но и педагогического. Она помогает снять напряжение, переключить ход мыслей с работы на коммуникацию.

В процессе обучения водителей велика роль воспитателя. Это, как правило, взрослый педагог, работающий в течение учебного года в школе. Его задача – обучение водителям азам профессии. Очень важно ещё до приезда детей договориться о единстве требований и строго соблюдать эту договоренность. Водители должны запомнить запрещенные во взаимодействии с детьми фразы: «Я бы разрешила, но воспитателю это не понравится»,

«... только чтобы воспитатель об этом не узнал», «... пока воспитатель на выходном» и тому подобные. На три недели нужно забыть о своих капризах и сыграть роль вожатого – отлично сыграть, чтобы дети почувствовали в тебе старшего друга, способного поддержать и дать совет, полюбили, запомнили и пожелали встретиться вновь. Воспитатель учит юных коллег бороться с унынием, нервозностью, заряжать товарищей и подопечных положительными эмоциями. Передавая свой опыт работы с детьми вожатому, хороший воспитатель всегда будет воспринимать его как равного, относиться с пониманием и уважением. Как вечерняя «свечка» служит важным фактором сплочения отрядной «семьи», так совместное обсуждение вожатыми и воспитателями прожитого дня помогает эффективно работать с отрядом и планировать каждый новый день смены. Хороший воспитатель не станет снисходительно демонстрировать вожатым свой богатый опыт и предъявлять непосильные требования, а будет интересоваться их мнением, восхищаться свежими идеями и участвовать в их воплощении. Для воспитателя работа с юными коллегами – словно весеннее обновление для природы.

Неоценимую роль в сплочении педагогического отряда играет старшая вожатая. Ежедневно во время тихого часа и после отбоя вожатые собираются в кинозале, порою для репетиций, но чаще для взаимопомощи, обмена впечатлениями, идеями. На вожатской планерке можно задать любой рабочий вопрос, не боясь, что его посчитают глупым. «Если вы не видите, куда идёте, спросите кого-нибудь, кто уже был там» (Дж. Лорен Норрис). Старшая вожатая учит товарищей не просто профессии, она учит любить ни с чем несравнимую атмосферу детского лагеря, детей и своих коллег, ведь ни в каком другом месте нет такого тесного содружества, и нигде так быстро не зарождается крепкая, порою на всю жизнь, дружба. Большое значение в воспитании вожатого имеет подготовка вожатских выступлений для общелагерных мероприятий. Результат стоит затраченных усилий и времени. Все вожатские номера сопровождаются несмолкаемыми аплодисментами и обнимашками. Это даёт возможность каждому вожатому почувствовать силу коллектива и собственную значимость.

Справедливости ради, стоит отметить, что обучить основам мастерства каждого вожатого не может даже очень опытный и эффективный наставник, ведь вожатыми становятся не всегда по зову души, а чаще по плану практики. Одни вместе с ребятами осваивают игру на укулеле и плетение фенечек из бисера, а другие подходят к планке в уверенности, что высота им не покорится, даже если в руках шест в виде методической папки. «Настоящий секрет того, как давать советы, заключается в том, что после того, как вы честно дали совет, вам должно быть совершенно безразлично, воспользуются им или нет, и никогда не стоит пытаться исправить людей» (Ханна Уайтолл Смит). В меру

сил мы пытаемся передать водителям свое отношение к профессии, и если через год видим среди сотрудников знакомые лица, мы уверены, что смена будет отличной!

Значение наставничества в детском лагере трудно переоценить, но «тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы создавать кого-то по своему образу и подобию, а в том, чтобы дать ему возможность создать себя самого» (Стивен Спилберг).

Список литературы

1. Брайан Ороо. 35 замечательных цитат наставника, которые помогут вдохновить и мотивировать вас. 2023. [Электронный ресурс] <https://www.legit.ng/ask-legit/quotes-messages/1517506-35-great-mentor-quotes-inspire-motivate-you/> (дата обращения 13.11.2024)

2. Вожатское наставничество. 2020. [Электронный ресурс] https://summercamp.ru/Вожатское_наставничество (дата обращения 12.11.2024)

3. Иванова В.К. Применение технологии наставничества в рамках организации летнего отдыха и оздоровления детей в детских лагерях различного типа. 2020. [Электронный ресурс] https://solncesvet.ru/book_work/32659/ (дата обращения 08.11.2024)

4. Сидненко Т.И. Наставничество в образовательном процессе: от теории к практике. 2023. [Электронный ресурс] <https://www.kvalifik.ru/about/articles/nastavnichestvo-v-obrazovatelnom-proczenne-ot-teorii-k-praktike/> (дата обращения 08.11.2024)

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРОФИЛЬНЫХ КЛАССОВ К РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Романов Л.Ю.

Структурное подразделение детский технопарк «Кванториум»
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 40» города Смоленска

Современное образование требует инновационных подходов к организации учебного процесса. Одним из перспективных направлений является привлечение старшеклассников профильных классов к реализации образовательных программ. Такой подход не только способствует развитию профессиональных компетенций самих обучающихся, но и создает эффективную систему передачи знаний между учениками разных возрастов.

Психолого-педагогический класс (ППК) – это профильное направление обучения в старших классах школы, ориентированное на подготовку будущих педагогов и психологов. Основная цель – формирование у школьников интереса к педагогической профессии и развитие соответствующих компетенций.

Была разработана специальная модель взаимодействия «наставник – наставляемый представитель – ученик». Она была опробована на базе первого Кванториума Смоленска. Трехуровневая модель наставничества представляет собой систему взаимосвязанных отношений между тремя участниками образовательного процесса:

- Наставник (педагог) – это опытный специалист, осуществляющий целенаправленную деятельность по передаче опыта, знаний и развитию навыков наставляемого;

- Наставляемый представитель (обучающийся психолого-педагогического класса) – это участник, старший обучающийся, получающий поддержку и сопровождение от наставника для развития личностных и профессиональных качеств;

- Ученик (младший школьник или обучающийся средней школы).

У каждого из участников образовательного процесса свои роли и функции.

Основными функциями наставника являются: методическое сопровождение наставляемого представителя, обучение педагогическим технологиям, контроль качества взаимодействия, психолого-педагогическая поддержка, корректировка действий наставляемого. При этом наставник является ответственным за разработку программы наставничества,

формирование педагогических компетенций, оценка результативности работы, профилактику конфликтных ситуаций, документальное сопровождение процесса.

Основными функциями наставляемого представителя являются: непосредственная работа с учеником, применение полученных знаний на практике, организация учебной деятельности, мониторинг прогресса ученика, обратная связь наставнику. При этом обучающийся психолого-педагогического класса является ответственным за планирование занятий с учениками, подготовка учебных материалов, непосредственно проведение занятий, отчетность о проделанной работе, саморефлексия и развитие.

Ученик же является активным участником процесса обучения как получатель образовательных услуг и субъект развития и саморазвития, который выполняет задания, следует рекомендациям и осуществляет обратную связь в конце каждого из занятий.

У представленной модели взаимодействия имеется ряд преимуществ. Для наставника – это развитие управленческих навыков, совершенствование методической компетентности, новый опыт организации работы и профессиональный рост. Для наставляемого представителя – это углубление знаний в профильных предметах, практический педагогический опыт, развитие профессиональных компетенций и педагогических навыков, личностный рост и формирование лидерских качеств и портфолио. Для ученика – это психологический комфорт, повышение успеваемости и развитие мотивации. Для образовательного учреждения – это повышение эффективности образовательного процесса из-за увеличения количества проведенных занятий и охвата обучающихся, развитие системы наставничества, создание мотивирующей среды, укрепление межвозрастных связей и оптимизация нагрузки на педагогов.

В ходе реализации программ ученики получили знания для рисования графических примитивов и проведение различных манипуляций с изображениями с помощью языка программирования Python. Целью образовательной программы является развитие у обучающихся навыков программирования и визуализации данных средствами Python и формирование компетенций в области создания графических приложений. Каждый урок строится по единой структуре, что удобно наставляемому представителю для проведения занятий.

Структура урока:

1. Объявление темы и целей урока;
2. Актуализация знаний в виде повторения изученного на предыдущем занятии;

3. Изучение нового материала;
4. Визуализация материала;
5. Практическая работа;
6. Домашнее задание;
7. Подведение итогов.

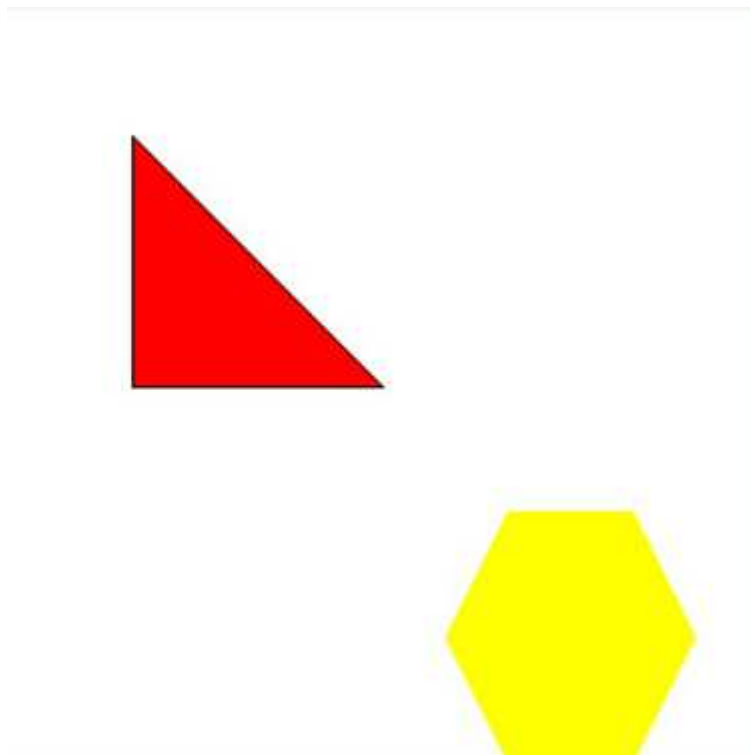


Рис. 1 Создание многоугольников

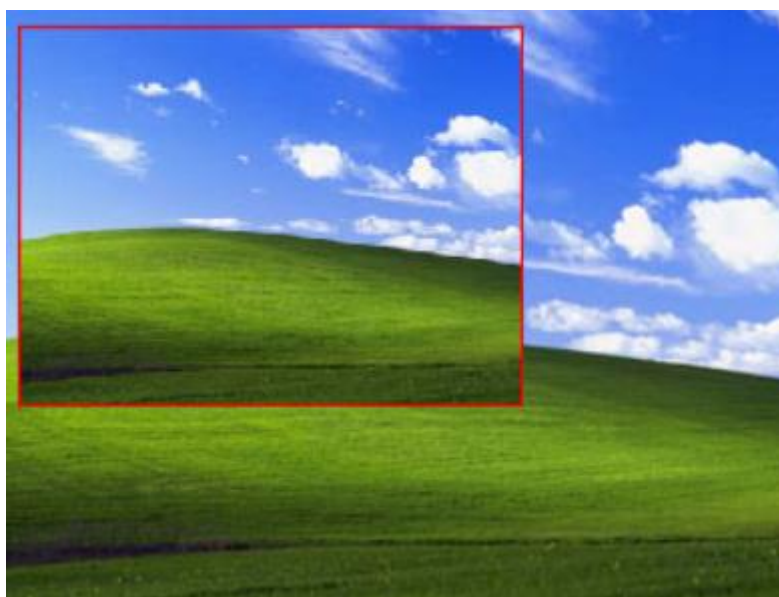


Рис. 2 Изменение размеров изображения

После каждого занятия обратная связь от учеников, в которой они проходят мини-опрос по сложности материала и выдвигают предложения по

улучшению программы. Наставник проводит анализ занятия по полученным сведениям и даёт рекомендации наставляемому представителю.

Итоговый индивидуальный проект представляет собой создание интерактивного графического приложения с использованием Python, демонстрирующего навыки работы с графическими примитивами и алгоритмами анимации. В нём будут продемонстрированы следующее: применение полученных знаний на практике, развитие навыков программирования, создание оригинального графического продукта, демонстрация творческого подхода. Работа над индивидуальным проектом делится на следующие этапы:

- Подготовительный (выбор темы, планирование функционала, разработка дизайна, подготовка ресурсов);
- Разработка (создание базовой структуры, реализация функционала, отладка работы, оптимизация кода);
- Тестирование (проверка функционала, исправление ошибок, оптимизация работы, пользовательское тестирование);
- Защита проекта (подготовка презентации, демонстрация работы, ответы на вопросы, анализ результатов).

Ожидаемые результаты обучения по программе «Графика на Python» включают формирование у обучающихся навыков работы с графическими библиотеками Python, а также понимание принципов построения двумерной и трехмерной графики. Учащиеся смогут создавать визуализации данных, разрабатывать простые графические интерфейсы, анимации и игровые сцены. Они освоят основные алгоритмы рисования геометрических фигур, работы с цветами, координатными системами и трансформациями объектов. Программа способствует развитию алгоритмического мышления, творческого подхода к решению задач и умения визуально представлять данные, что может быть применимо в проектной деятельности и реальных задачах программирования.

Привлечение обучающихся профильных классов к реализации образовательных программ является перспективным направлением развития современного образования. Такой подход способствует формированию активной образовательной среды, развитию профессиональных компетенций учащихся и повышению качества образования в целом. Важно помнить, что успех внедрения данной практики зависит от системного подхода, правильной организации процесса и постоянной поддержки всех участников образовательных отношений.

Для заметок

Для заметок

**ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**
Электронный сборник материалов
Регионального веб-форума

29 ноября 2024 г.

Подписано в печать 13.12.2024 г. Бумага офсетная.
Формат 60x84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 2,25

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а

