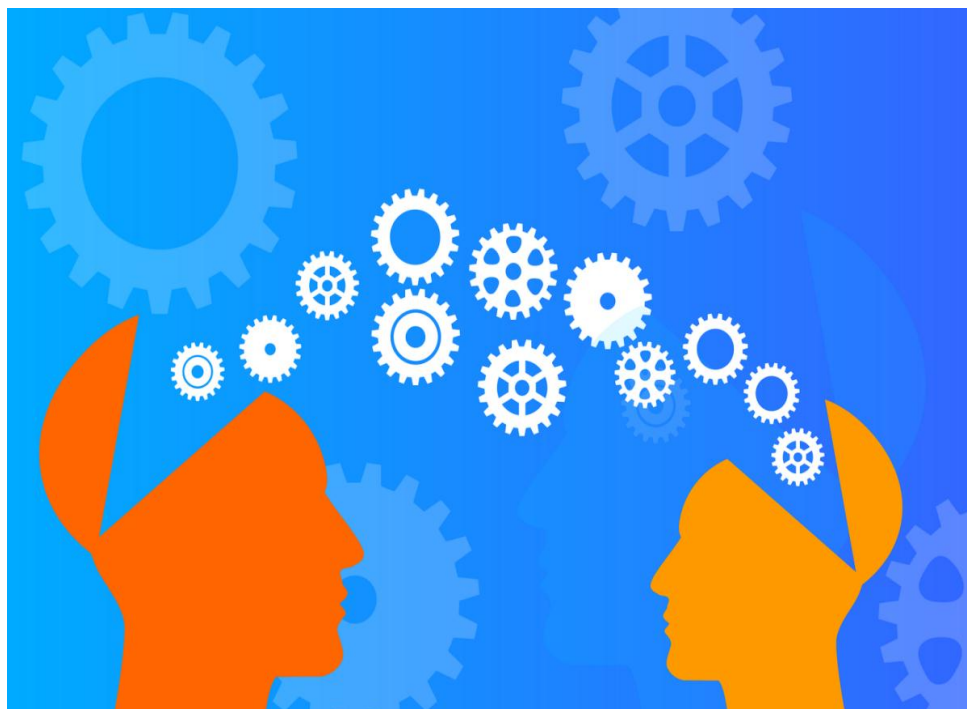


**Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Смоленский областной институт развития образования»**

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ МОДЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**



**ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

***ЭЛЕКТРОННЫЙ СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
УЧАСТНИКОВ ВЕБ-ФОРУМА***

**30 ноября 2023 г.**

**Смоленск  
2023**

УДК 371.398; 005.963.5

ББК Ч404.78

П 69

**Редакционная коллегия:**

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

*Ракицкая М.А.*, старший преподаватель кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО (ответственный редактор);

*Рудинская В.В.*, доцент 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 участников веб-форума. 30 ноября 2023 г., Смоленск / Отв. ред. М.А. Ракицкая. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2023. – 60 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 № 10 от 28.11.2023 года).*

УДК 371.398; 005.963.5

ББК Ч404.78

© ГАУ ДПО СОИРО, 2023

# **ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТА УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Сечковская Н.В., Рудинская В.В., Моисеенко Т.В.*

ГАУ ДПО СОИРО

Региональный модельный центр дополнительного образования детей

Смоленская область

Возрастание социальной роли педагога в настоящее время сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции.

Совокупность требований к профессионализму педагога дополнительного образования предъявляет профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых. Согласно этому документу, педагог должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и др. Соответственно, дополнительное образование становится конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на заказ различных социальных институтов и ориентируется на создание мотивирующего пространства для персонального жизнетворчества ребенка. В дополнительное образование приходят дети, с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Соответственно, возникает необходимость индивидуализации образовательного процесса, повышения мотивации и усиления обучения детей навыкам целеполагания, регуляции образовательного маршрута и выстраивания в дальнейшем стратегии своего жизненного развития.

Региональный модельный центр дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО (далее – РМЦ) в 2021 году провел комплексный мониторинг профессиональных затруднений специалистов дополнительного образования, который показал, что многие педагоги испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк (<http://www.dpo-smolensk.ru/model-centr/1-analitika/files/2021-an-in-monitoring.pdf>).

На основе анализа дефицитов в процессе поиска оптимальных способов

ликвидации профессиональных затруднений и проблем педагогов мы предположили, что эффективным механизмом оказания различных видов методической, психологической, научной, технологической и пр. помощи педагогам является наставничество.

Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. Преимущественно в этом ключе наставничество рассматривается и сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач:

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Паспорт национального проекта «Образование». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3;

- Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей. Приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019;

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста педагогов обусловлена тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Наставничество понимается нами как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов и педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты. Таким образом, наставничество, по своей сути, становится важнейшим инструментом кадровой политики любой образовательной организации.

В системе дополнительного образования Смоленской области внедрен и реализуется региональный проект «Школа наставничества». Основная цель проекта: разработка комплекса мер муниципального и институционального уровней, обеспечивающих формирование и развитие системы наставничества в сфере дополнительного образования детей как инструмента наращивания профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования.

На первом этапе внедрения проекта были разосланы информационные письма с обращением в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования об участии в реализации регионального проекта «Школа наставничества» и назначении муниципальных операторов проекта, проведены информационно-методические совещания с муниципальными операторами проекта, с образовательными организациями – участниками проекта и педагогами.

Для успешной внедрения проекта на муниципальном уровне была выстроена система взаимодействия органов исполнительной власти, муниципального методического объединения педагогов дополнительного образования и методических служб учреждений дополнительного образования детей; сформирована муниципальная нормативно-правовая база; разработана муниципальная программа «Школа наставничества».

На институциональном уровне внедрения проекта была так же сформирована нормативная база наставничества и диад (наставнические пары) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых».

Для организации наставничества в учреждении дополнительного образования (далее – УДО) был рекомендован следующий набор локальных актов: приказ о назначении координатора и ответственных за направление работы по наставничеству; положение о наставничестве в УДО; протокол заседания педагогического совета, утвердивший положение о наставничестве; приказ о назначении наставника/закреплении наставнических пар (групп); программа «Школа наставничества»; план работы наставника с молодым специалистом; кодекс наставника; памятка наставнику; контрольно-аналитическая документация.

Конкретный набор локальных актов определяется УДО с учетом ее Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть заместитель директора или методист УДО. Администрация УДО также имеет определенные обязанности по организации наставничества.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется педагогическим советом, утверждается директором УДО и закрепляется в Положении о наставничестве.

В качестве наставляемых в УДО выступали различные категории работников: педагоги, впервые поступившие на работу в данную УДО, молодой специалист и/ или не имеющий педагогического образования; выпускники очных высших и средних профессиональных образовательных организаций, поступившие на работу в УДО; педагоги, назначенный на новую должность в рамках карьерного роста; педагогические работники, изменивший и/или выполняющий новые должностные обязанности; педагогические работники, имеющий диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Администрации УДО на этапе внедрения разработала систему стимулирования и мотивации наставников.

При построении системы наставничества в УДО Смоленской области наиболее перспективными подходами стали системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

На этапе внедрения проекта было рекомендовано создание совета наставников, который по мере необходимости будет осуществлять взаимодействие с различными профессиональными сообществами и общественными советами для того, чтобы система наставничества развивалась, совершенствовались ее формы и типы, в образовательной организации.

Данный проект начал внедряться с июля 2023 года и уже сейчас на уровне УДО специалисты отмечают, что система наставничества является инструментом непрерывного профессионального развития педагогических работников.

#### **Список литературы**

1. УИ Международная научная конференция [Электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/>. (Дата доступа: 21.08.2023).
2. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Электронный ресурс] URL: <https://portal.ivedu.ru/dep/mouofurmn/commondocs/metodicheskaya>

\_slujba/metod\_i\_pravov\_obespech/metod\_ika%20ocenki\_%28Shadrikova%29.pdf. (Дата доступа: 10.09.2023).

3. Приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019 (с изменениями от 02.02.2021 г.) «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей» [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru/document/561232576>. – Дата доступа: 01.09.2023.

4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [Электронный ресурс] URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/>. (Дата доступа: 10.09.2023).

5. Региональный проект «Школа наставничества»: Сборник / Под ред. Н.В. Сечковская, В.В. Рудинская, Т.В. Моисеенко. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2022. – 76 с.

6. Современные научные исследования и инновации [Электронный ресурс] URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>. (Дата доступа: 20.09.2023).

7. Тарасова Н.В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина. – М.: Перспектива, 2020. – 108 с.

8. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2022 год. – М.: Эксмо, 2022. – 192 с.

9. Фомин Е.И. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста / Е.И. Фомин. – М.: ЮНИГИ-ДАНА, 2012. – 304 с.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Ракицкая М.А.*

ГАУ ДПО СОИРО

Региональный модельный центр дополнительного образования детей

Смоленская область

В 21 веке смена культурных эпох происходит гораздо быстрее, чем в прошлых столетиях, новые технологии и форматы еще более укрепили эту тенденцию. Социум, образование, наука, культура и другие сферы требуют новых компетенций от представителей различных поколений, в том числе и молодежи.

Навыки 21 века – это система компетенций, с которыми человек будет успешен в современном обществе в любой профессиональной сфере деятельности. Выделим ключевую позицию в данном контексте, это «обучение в течение всей жизни», и ведущие навыки: *soft skills* и *hard skills*. Рассмотрим эти понятия, что это такое и для чего они нужны.

*Soft skills* (с англ. «мягкие навыки») – социально психологические навыки, которые позволяют быть успешным в большинстве жизненных ситуаций: коммуникативные, лидерские, командные, навыки самопрезентации и др.

*Hard skills* (с англ. «жесткие навыки») означают сформированность профессиональных компетенций, которые можно наглядно продемонстрировать, оценить и проверить. Они неизменны для конкретной профессии и складываются из профессиональных стандартов.

Отвечая вызовам нового времени, Национальный проект «Образование», а также принятый Правительством Российской Федерации целый комплекс проектов: «Учитель будущего», «Профессионалы», «Социальный лифт для каждого» – направлены на решение данных задач и предполагают создание единой непрерывной системы образования педагога, в рамках которой он будет иметь возможность осуществлять выбор образовательных траекторий с учетом перспективы развития и изменяющейся ситуации в обществе.

В вышеуказанных проектах наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания, формировать на основе взаимообучения необходимые навыки гораздо быстрее, чем традиционные подходы.

Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования построен на решении всех вышеуказанных задач и является основой и интегральной составляющей функционала педагога дополнительного образования. Выделим основные направления деятельности:

- создание педагогических условий для формирования и развития творческих способностей;
- удовлетворение потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании;
- укрепление здоровья;
- организация свободного времени;
- профессиональную ориентацию;
- обеспечение достижения обучающимися результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ.

Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагога дополнительного образования является аттестация. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности педагога,



обеспечивает его готовность и способность к выполнению различных профессиональных задач.

Аттестация становится инструментом управления качества образования, так как у каждого педагога и руководителя повышаются ответственность и заинтересованность в высоком конечном результате. Это достигается за счет непрерывного профессионального совершенствования педагога на основе постоянного анализа собственной педагогической деятельности.

В контексте решения данных задач рассмотрим модель профессионального совершенствования педагога дополнительного образования, которая включает в себя определенные результаты:

- наставничество опытных педагогов над начинающими;
- взаимообучение педагогов разных уровней профессионализма;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

Данная модель обеспечена вариативностью подходов, гибкими, лично ориентированными индивидуальными планами, позволяющими педагогу дополнительного образования осуществлять оптимальный выбор траектории своего профессионального развития.

Первый этап модели осуществляется в образовательной организации, где методическая служба учреждения изучает профессиональный уровень педагогов, выявляет их отношение к профессиональному совершенствованию, дифференцирует по уровням, подбирая индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) профессионального роста.

Рассмотрим понятия «ИОМ». Это комплекс мероприятий, состоящий из разных направлений профессионального развития педагога, в том числе учитывающий актуальные дефициты профессиональных компетенций, его ресурсы личностного развития, при непрерывном методическом и профессиональном совершенствовании.

ИОМ включает в себя следующие составляющие:

- модули;
- цель;
- способы достижения;
- планируемые результаты.

В процессе составления ИОМ активно участвуют все педагоги, а сопровождает этот процесс методист. Рассмотрим уровневую дифференциацию уровня ИОМ на основе качественных характеристик профессионального уровня педагогов:

1. **Адаптивный ИОМ** рекомендуется педагогам, которые затрудняются в выделении профессиональных запросов, испытывают

сложности при составлении дополнительной общеразвивающей программы, проведению учебных занятий, в изучении и развитии детского коллектива.

2. **Развивающий ИОМ** будет интересен педагогам, у которых преобладают запросы по применению инновационных форм проведения занятий, использованию конкретных методик и технологий работы с детьми, они мотивированы к профессиональному росту.

3. **Созидательный ИОМ** предлагается педагогам с высокой мотивацией и интересом к собственному профессиональному росту, они формулируют задачи собственного совершенствования, самостоятельно делают выбор программ и форм повышения квалификации, готовы делиться профессиональным опытом.

На основе ранжирования педагогов по уровням возможно составить организационную структуры модели, которая состоит из нескольких модулей. Комплексное объединение этих модулей, гибкость и вариативность позволяют реализовать широкий спектр разноуровневых методических мероприятий, программ повышения квалификаций и профессиональной переподготовки.

**Первый модуль** реализуется по индивидуальному плану, который является частью ИОМ начинающих педагогов и включает в себя такие формы работы, как:

- составление плана работы совместно с наставником;
- тематические консультации наставника по запросу педагога;
- формулирование индивидуальной методической темы и работа с методической литературой;
- посещение учебных занятий, мероприятий, мастер-классов наставника;
- участие педагога в методических семинарах, научно-практических конференциях;
- работа в творческой группе начинающих педагогов под руководством наставника.

Целевой аудиторией **второго модуля** является группа педагогов, для которых разрабатывается развивающий ИОМ. Этот модуль характеризуется разнообразием методических интересов педагогов. С этой целью в качестве наставников выступают опытные педагоги, носители передового педагогического опыта по выбранному направлению. Они организуют проблемные группы, консультируют, помогают систематизировать методический опыт подготовки к аттестации.

**Третий модуль** полностью опирается на передовой опыт педагогов-новаторов. Эти педагоги руководят проблемными группами, организуют проведение обучающих семинаров для педагогов, участвуют в конференциях,

конкурсах, консультируют других педагогов в оформлении документов к аттестации.

**Четвертый модуль** включает в себя профессиональную стажировку на базе передового педагогического опыта наставников, которая дает возможность расширить содержательные и организационно-методические возможности всех педагогов. В программу стажировки включена подготовка практико-ориентированного проекта, работа над которым будет продолжаться в дальнейшем. В проведении стажировочных занятий участвуют опытные педагоги-наставники.

**Пятый модуль** направлен на повышение квалификации педагогов.

Данный модуль реализуется через комплекс программ повышения квалификации педагогов.

Итоговым результатом непрерывного повышения квалификации по ИОМ является портфолио педагога, который представляет собой систематизацию опыта и знаний, накапливаемых педагогом в процессе непрерывного повышения квалификации и сбора профессионально значимой информации и материалов, отражающих результаты его профессиональной деятельности.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПОДДЕРЖКИ И ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ**

*Курганова Т.Н.*

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Смоленский районный Дом школьников» Смоленского района  
Смоленской области

Каждый год в нашу школу (МБОУ Богородицкая СШ) на преподавательскую должность приходят молодые учителя. Так, в настоящее время средний возраст педагогических работников школы значительно снизился. С одной стороны, это очень хорошая тенденция, но важно понимать, что в силу возрастных особенностей уходят опытные, высококвалифицированные преподаватели, а на их места приходят молодые специалисты, которые не имеют опыта работы и могут испытывать профессиональные затруднения, что в результате сказывается на качестве преподавания и как следствие – качестве обучения учащихся.

Адаптационный период длится не менее года. В этот период большую роль играет профилактика ухода молодых из школы, закрепление их интереса к профессиональной деятельности и облегчения их вхождения в профессию. Это время имеет определяющее значение для дальнейшей трудовой деятельности:

от него, в частности зависит, останется начинающий специалист в сфере своей деятельности.

Практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности, профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно в связи с тем, что в современных условиях педагог должен быть готов к самообучению, к постоянным коммуникациям с коллегами, проявлять гибкость в зависимости от системы мотивации и, в целом, быть готовым меняться в соответствии с требованиями его профессии. К молодым педагогам предъявляются не только требования относительно уровня их теоретических знаний в сфере профессиональной деятельности, но и к скорости их овладения новыми знаниями и навыками.

Так или иначе, «вхождение в специальность» и процесс профессионального становления сопряжен с адаптационным периодом, успешное прохождение которого, открывает перед молодым специалистом мир профессиональной деятельности.

Для создания условий, способствующих успешной адаптации молодых преподавателей и закреплению их на рабочих местах, в нашей школе используется технология наставничества, обеспечивающая персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Разрабатывая систему поддержки молодого специалиста в нашем учреждении, мы взяли за основу следующее определение наставничества:

«Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве» [2, с. 2].

#### **Цель наставничества:**

создание условий для формирования системы поддержки наставляемых в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Достижение цели осуществляется посредством решения следующих задач:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов;
- развивать их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной

организации, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

– способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и ценностям.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности школы предусматривает, три главные роли участников:

Наставляемый – молодой специалист – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

В качестве наставников в реализации программы наставничества участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы методических пособий, преподаватели, регулярно представляющие свой опыт работы в виде публикаций, выступлений на конференциях и т.д.), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Реализуя методологию наставничества, утвержденную Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам между обучающимися», в нашей школе была разработана программа наставничества. Кроме того, разработанная программа наставничества была соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:

План работы школы на учебный год;

В качестве информационно-методического сопровождения работы наставников используется:

– диагностический инструментарий (анкеты, мониторинги, тесты);

– индивидуальный план профессионального развития молодого педагога, как совокупность всех образовательных процессов, предполагающих развитие профессиональных качеств;

– портфолио молодого педагога и самоанализ по итогам реализации индивидуального плана профессионального развития педагога.

Вся деятельность по наставничеству делиться на три этапа:

- диагностический,
- практический,
- аналитический.

Первый этап – диагностический, в процессе которого выявляются профессиональные затруднения у молодых педагогов, разрабатываются план мероприятий по реализации программы наставничества и индивидуальный план развития наставляемого.

Осуществляя диагностические мероприятия, наставник обращает внимание на то, что для успешной педагогической деятельности, специалист должен обладать такими профессиональными навыками как профессиональная готовность, педагогическая компетентность, профессиональное самосознание, готовность к педагогической деятельности, педагогическое общение, профессиональное саморазвитие, стремление к повышению квалификации [5].

На первом этапе происходит знакомство молодого педагога с различными аспектами деятельности учреждения. На августовском педагогическом совете администрация школы представляет молодых специалистов коллективу, закрепляет наставников. Наставник проводит анкетирование с целью выявления трудностей и осуществляет наблюдение за работой наставляемого. На основе полученных данных в ходе совместной деятельности наставника и наставляемого разрабатывается индивидуальный план развития наставляемого. Чаще всего молодые педагоги испытывают трудности при разработке рабочих программ, технологических карт, проектировании учебного занятия, соответствующего принципам ФГОС. В индивидуальный план развития наставляемого включаются консультации с наставником, изучение нормативных документов, групповые практические занятия в рамках Школы педагогического мастерства, тематика которых определяется по заявкам методических комиссий и наставников.

Второй этап определен как основной или практический. В рамках этапа происходит реализация плана работы по наставничеству. На этом этапе наставники посещают занятия наставляемых и приглашают подопечных на свои занятия, оказывают им помощь в заполнении документации (журналов, мониторингов), организуют целенаправленную и контролируемую работу молодого педагога по самообразованию.

На протяжении всего этапа проводится анализ и коррекция результатов. Ведущую роль на основном этапе играет эффективная коммуникация между наставником и наставляемым, которая строится на основе обратной связи и рефлексии после действия.

Реализацию индивидуального плана развития молодого специалиста

можно показать на примере молодого специалиста Аксенова Дениса, который в 2022 году устроился преподавателем физической культуры в нашу школу по окончании Смоленского педагогического университета.

Особое внимание уделялось созданию комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи молодого педагога на высоком уровне.

А также оказанию всевозможной помощи для успешной адаптации молодого учителя к корпоративной культуре и ценностям. Поэтому активное вовлечение молодого специалиста в жизнь и деятельность педагогического коллектива, урочную и внеурочную – необходимое условие для решения этих задач. Для этого молодой педагог привлекался к организации, участию и проведению школьных мероприятий и праздников

Как учитель физкультуры, используя профессиональные знания, Денис Аксенов подготовил школьную команду для участия в туристических слетах.

Перед началом нового учебного года вместе с коллективом участвовал в подготовке школы к учебному процессу. Постоянно принимал участие в школьных субботниках, как с педагогами, так и с учащимися.

Все вышеперечисленное способствовало молодому специалисту влиться в коллектив школы и почувствовать себя его полноправным членом. Это позволило ему успешно пройти период адаптации и подготовило почву для повышения своего профессионального уровня.

Комфортная психологическая обстановка, доброжелательное отношение старших коллег, готовых поделиться опытом, а, главное, желание самосовершенствования – необходимые условия для профессионального роста молодого педагога.

Проведенное анкетирование позволило определить уровень профессиональной подготовки, выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их устранению. Этому в немалой степени способствовало посещение и участие в работе методических дней в школе, где можно ознакомиться с опытом коллег, поучиться умению ориентироваться в ситуации, повысить профессиональную компетенцию.

Помимо уроков физкультуры Денис Аксенов ведет и внеурочные занятия в спортивных секциях, как педагог дополнительного образования МБУДО «Смоленский районный Дом школьников» для детей разных возрастных групп. Подобная деятельность очень важна для сохранения физического здоровья и активности детей, особенно в настоящее время при дефиците движения и всеобщего и тотального увлечения разнообразными гаджетами.

В 2023 году Аксенов Денис подготовил материалы и документацию для прохождения аттестации на первую квалификационную категорию. Аттестация

прошла успешно. Была присвоена первая квалификационная категория.

В профессиональном становлении молодых педагогов принимает участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними наставники. Для этого используются такие формы работы с наставляемыми, как педагогический совет, семинары, анализ посещенных учебных занятий в рамках работы методических объединений. Такая организация работы позволяет комплексно решать проблему ликвидации профессиональных дефицитов молодых специалистов.

Задачей третьего аналитического этапа является подведение итогов работы и анализ эффективности взаимодействия наставника с наставляемым в соответствии с такими показателями как:

- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.

На этом этапе наши наставники проводят мониторинг, систематизируют и обобщают накопленный материал. Наставляемые формируют портфолио, проводят самоанализ по итогам реализации индивидуального плана развития, составляют план по самосовершенствованию на следующий временной промежуток.

Показателем успешного формирования портфолио молодого педагога служит наличие в течение учебного года методических разработок, дипломов, грамот и благодарностей за достижения обучающихся и самого педагога в конкурсной системе.

Благодарственные письма Аксенова Дениса:

- Комитет по образованию Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области, за подготовку призера муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников 2022–2023 учебного года по физической культуре, 2023 г.;
- Администрация муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области за вклад в развитие физической культуры и спорта в Смоленском районе, 2023 г.;

Грамоты Аксенова Дениса:

- ФГБОУ ВО «СГАФКСТ» за высокие спортивные результаты, 2022 г.;
- Смоленская любительская Футбольная лига – Лучший игрок финального матча, 2022 г.;
- Комитет по образованию Администрации муниципального образования



«Смоленский район» Смоленской области за участие в районном конкурсе строевой песни, 2023 г.;

В целом можно сделать вывод, что молодой педагог Аксенов Денис успешно прошел период адаптации, с хорошими результатами вошел в педагогический коллектив и стал его полноценным членом. Он пользуется заслуженным авторитетом среди учителей, родителей учащихся и самих учеников.

Мы считаем, что все участники наставничества получают пользу от этого процесса. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в учреждении, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, участвует в формировании профессиональной команды школы. Это очень важно, поскольку эффективность всего педагогического коллектива зависит от эффективности работы каждого педагога. Молодой специалист получает своевременную помощь на этапе вхождения в профессию, поддержку в профессиональном развитии. Учреждение формирует команду высококвалифицированных педагогов.

Почему мы считаем, что наставничество – это наиболее эффективная кадровая технология для решения вышеуказанных проблем? Потому, что молодой педагог обучается без отрыва от рабочего места при поддержке более опытных коллег. Обучение ведется практически, с учетом особенностей нашего учреждения.

Мы убеждены, что именно наставническая работа ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду и способствует его успешному развитию, а, в целом, и развитию всего педагогического коллектива. Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие образовательной организации.

### **Список литературы**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 17.02.2023 г.).
2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 NP-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» // КонсультантПлюс: справ.- правовая система.
3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися // по общим научным руководством Н.Ю. Синягиной. – Москва: Министерство просвещения РФ, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019. – 267 с.

4. Захарова Е.А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования / Е. А. Захарова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2011. – № 3 (26). – Т. 2. – С. 115–117.

5. Нащубская Е.В. Наставничество как условие личностного развития молодых специалистов и педагогического коллектива. Бюджетное Профессиональное Образовательное учреждение Омской области Омский Автотранспортный Колледж. («БПОУ АТК»). – Омск, 2023.

## **ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Арефьева Е.С., Соловьева А.А.*

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Угранский Дом детского творчества» Угранского района Смоленской области

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

Наставник назначается из числа опытных педагогов организации дополнительного образования, создается пара: наставник – наставляемый.

Целью наставнической деятельности в дополнительном образовании выступает воздействие на личность наставляемого путем передачи опыта наставника.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса в МБУ ДО Угранском ДДТ занимает наставничество в рамках цифровой помощи педагогам.

Необходимость создания единой цифровой образовательной среды – это потребность современного общества, которая обеспечит повышение эффективности образовательного процесса.

Технологии дистанционного обучения – это одна из перспективных технологий в системе дополнительного образования. Она позволяет решать задачи формирования информационно-коммуникационной культуры обучающихся, развивать их творческий потенциал.

Благодаря современным информационным технологиям обучающиеся могут использовать различные информационные ресурсы. Это актуально на сегодняшний день и очень востребовано. Обучающиеся самостоятельно используют самые разные источники информации, тем самым приобретают знания, сами для себя определяют способы познавательной деятельности.

Сегодня время диктует свои условия, где мы учимся применять формы дистанционного обучения в учреждениях дополнительного образования.

Наше учреждение дополнительного образования заинтересовано в том, чтобы успешно функционировать на рынке дополнительного образования, в связи с чем необходимо адаптироваться в тех условиях, в которых оно оказывается и найти способы реализации своих образовательных программ в формате дистанционного образования.

В рамках регионального проекта «Школа наставничества» наше учреждение наметило наставническую пару по восполнению **профессиональных дефицитов** – разрешение имеющихся у педагогов затруднений, которые не позволяют им успешно реализовать дистанционные образовательные технологии.

Таким образом, основной целью педагога-наставника дополнительного образования МБУ ДО Угранский ДДТ в этой паре – научить наставляемого проектировать и реализовывать ДООП с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Педагогу, впервые столкнувшемуся с внедрением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий на первых этапах работы, понадобится помощь наставника в обучении проектированию подобных программ.

Еще одной наставнической парой является тандем по разрешению квалификационного дефицита в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Речь идет о взаимодействии «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Цель пары «наставник – наставляемый» – полностью сократить разницу между компетенциями, которые требуются для выполнения трудовых функций, и теми, что имеются у педагога на данный момент.

Информационно-коммуникационные технологии уже стали неотъемлемой частью жизни современного общества. Цифровизация объективно необходима, чтобы сделать процесс образования более гибким, приспособленным к реалиям сегодняшнего дня и сформировать

конкурентоспособных профессионалов в нарождающемся в «цифровом мире». При этом особая ответственность по формированию и совершенствованию цифровых навыков, цифровой культуры современного поколения ложится на все педагогическое сообщество, которое считается недостаточно мобильным, менее адаптированным к новейшим вызовам времени в отличие от своих учеников.

Современному педагогу необходимы системные знания и навыки, новые профессиональные компетенции, определяющие его цифровую культуру и позволяющие уверенно использовать новые цифровые технологии и инструменты на своих занятиях.

Применение цифровых технологий затрудняется в связи с недостаточным владением педагогами ИТ-компетенциями. И, к сожалению, использование педагогами глобальной сети Интернет и материалов, которые там имеются в большом количестве, не помогает. Необходима планомерная и системная работа по освоению новых цифровых и интернет технологий. Речь идет как об овладении, так и о наращивании реальных компетенций в области информационных технологий.

Безусловно, использование педагогом современных интернет-технологий в значительной степени меняет его подход к обучению. Открытая образовательная среда дает возможность использовать в процессе обучения разнообразные ресурсы интернета, применять различные формы обучения. Он получает возможность использовать новые сервисы и технологии в организации внеурочной деятельности обучающихся. Это и соответствует федеральным государственным образовательным стандартам нового поколения и, несомненно, влияет на качество образования.

Цифровое равенство – владение техническими навыками, информационная грамотность и культура – это уже не только как фактор обучения, но и как фактор воспитания и дальнейшего роста человека. Это значит, что те, кто имеет возможность получать технологические навыки, находятся в более выгодном положении для получения и использования технологии, чем те, кто этого не делает. Информационная грамотность и культура человека влияют на эволюцию профессий, карьеру и более высокую мобильность собственного вклада человека в эту тенденцию.

Таким образом, только осваивая деятельностный уровень ИКТ-компетентности педагога, мы добьемся качественного перехода на новый уровень образования. Ведь главная задача сегодняшнего педагога – развивать критическое мышление детей, научить их думать и быть готовыми к активной деятельности.

Результатом наставничества в МБУ ДО Угранский ДДТ видим в успешном профессиональном становлении, повышении профессионального потенциала и уровня наших педагогов, а также создании комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

#### **Список литературы**

1. Бандура А., Уолтерс Р. Подростковая агрессия: Изучение влияния воспитания и семейных отношений. – М., 1999.
2. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. – М., 1978.
3. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
4. Конева Е.В. Основы социального наставничества: Практическое пособие. – Ярославль, 2014. – 127 с.

### **НАСТАВНИЧЕСТВО – УСКОРЕНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В МБУДО МОНАСТЫРЩИНСКОМ ЦВР**

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

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

Перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, Концепция развития дополнительного образования до 2030 года, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривают обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательные организации.

Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических

ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках учреждения.

Наставничество в Монастырщинском Центре внешкольной работы представляет такую систему обучения педагогов, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Важнейшей особенностью этой системы является:

- точечный, индивидуализированный и персонализированный характер;
- ориентация на конкретного педагога, решающая в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы;
- гибкая структура учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов;
- наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов, и какая глубина их проработки нужна.

Опыт нашей работы по этой проблеме был уже представлен на региональном веб-форуме «Практики наставничества в системе дополнительного образования детей» в 2022 году по теме: «Практика применения наставничества как организация исследовательской и проектной деятельности с обучающимися МБУДО Центр внешкольной работы имени В.А. Счастливого и обучающимися образовательных организаций МО «Монастырщинский район», где были представлены модели наставничества: «педагог – педагог», «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся».

Сегодня мы расскажем о работе по реализации Программы наставничества «педагог – педагог» в учреждении, цель которой – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

В этом учебном году объединением для младших школьников стал руководить молодой педагог дополнительного образования Прохоренков Дмитрий Петрович.

Инициативной группой по организации наставничества в учреждении, в которую входят Лобанова А.И., директор, Азаренкова Р.А., методист, было создано нормативно-правовое и информационное обеспечение реализации Программы наставничества.

Создан раздел «Наставничество» на официальном сайте учреждения, где размещены следующие документы:

- положение о системе наставничества педагогических работников в учреждении;
- программа наставничества учреждения;
- приказ о закреплении наставнической пары и назначении куратора внедрения и реализации Программы наставничества;
- дорожная карта по реализации Программы наставничества.

В этих документах учтены все важные факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций молодого педагога:

- педагогический коллектив как благоприятная психологическая среда;
- формирование у наставляемого чувства лояльности и корпоративного духа через взаимодействие с более опытными коллегами, ощущение поддержки и принятие их коллегами;
- поэтапное включение наставляемого в систему профессиональной деятельности;
- психолого-педагогическое и методическое сопровождение;
- практико-ориентированный подход к организации наставнической работы во всех направлениях деятельности.

Наставнической парой по реализации Программы стали Дмитрий Петрович Прохоренков, педагог дополнительного образования и Рита Александровна Азаренкова, методист.

Деятельность по реализации Программы строится поэтапно.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (введение в профессию);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Первый этап работы был начат с диагностических мероприятий, встреч и бесед, в ходе которых были определены слабые и сильные стороны профессиональной деятельности педагога, совместно был разработан План работы наставника и наставляемого на 2023–2024 учебный год, определены формы сотрудничества, среди которых:

- тестирование;
- методическая поддержка;
- семинары-практикумы;
- мастер-классы;
- педагогические студии;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- индивидуальные встречи и др.

За два месяца самостоятельно и с помощью наставника были изучены документы, регламентирующие деятельность педагога и учреждения. Рассмотрены документы и проекты, которые настраивают педагога на инновационную деятельность:

- Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- Концепция развития дополнительного образования до 2030 года;
- Проект «Успех каждого ребенка».

Проведены консультации, разработаны методические рекомендации для педагога по следующей тематике:

- «Современные требования к ДООП»;
- «Учебное занятие в учреждении дополнительного образования детей»;
- «Классификация методов обучения»;
- Способы разрешения конфликтов в объединении».

Методические материалы постоянно размещаются на сайте учреждения в разделе «Наставничество».

Педагог также активно участвовал в семинарах-практикумах МО педагогов дополнительного образования района по темам: «Качество дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ – качество дополнительного образования в учреждении», «Концепция развития дополнительного образования до 2030 года – компас педагога дополнительного образования», педагогической студии по теме «Ситуация успеха: как ее создать?».

Самой важной на этом этапе была выбрана форма – посещение и взаимопосещение занятий опытного педагога. Таким педагогом стала Лобанова А.И.

Посещение занятий объединения «Радуга», где Анжела Ивановна старается своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодого педагога на активность и творчество в работе. Посещая занятия молодого педагога, она всегда готова прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

Дмитрий Петрович стал реализовывать программу для младших школьников «Поиграй-ка», которая была уже разработана в учреждении. Педагог творческий, охотно идет на контакт с коллегами и родителями, которые рассказали ему свою проблему о неуспеваемости их детей – его обучающихся – по английскому языку. И он предложил разработать в учреждении программу по изучению английского языка.

Актуальность разработки такой программы несомненна. Английский – язык международного общения. Его значимость стабильно растет и признаков



изменения этой тенденции не наблюдается. Поэтому изучение английского считается важным элементом успешной адаптации детей к современным требованиям жизни.

Программа была им разработана, рассмотрена на педагогическом Совете учреждения, прошла экспертизу в АИС «Навигатор дополнительного образования детей» Смоленской области и начала свою реализацию с 1 ноября 2023 года.

Работа пары продолжается. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление и преобразование профессиональных компетенций, и формирование профессионально значимых качеств педагога. Но уже сегодня можно сказать, что наставничество придает ускорение процессу профессионального становления молодого педагога, приобщает его к инновационной и творческой деятельности.

## **ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ РЕВЕРСИВНОГО ВИДА НАСТАВНИЧЕСТВА В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ЮНАРИЯ. НАСТАВНИЧЕСТВО»**

*Меченов Н.А., Артамонова Т.В., Орлова В.С.*

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Синьковская средняя школа

Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.

*К. С. Ушинский*

Сегодня для России нет более важной идеи, чем патриотизм, а важнейшим средством укрепления единства и целостности многонациональной Российской Федерации является патриотическое воспитание, которое продолжает оставаться одной из наиболее важных проблем государства и современной школы. Для решения данной проблемы в Российской Федерации в 2016 году создано Всероссийское военно-патриотическое общественное движение «ЮНАРМИЯ».

В связи с этим МБОУ Синьковская СШ была определена муниципальной инновационной пилотной площадкой ВДЮВПОД «ЮНАРМИЯ» в муниципальном образовании «Смоленский район Смоленской области». В январе 2017 года в нашей школе был сформирован юнармейский отряд имени Героя Российской Федерации Воробьева В.М.

На сегодняшний день в школе налажена деятельность обучающихся - юнармейцев по патриотическому воспитанию, активность и мотивация которых, к участию в патриотических мероприятиях, акциях, конкурсах находится на высоком уровне. Именно поэтому так важно взаимодействие между организованными и целенаправленными юнармейскими отрядами, и остальными участниками образовательного процесса с целью распространения положительного опыта работы.

Проект «ЮНАРМИЯ. Наставничество.» дает возможность юнармейцам стать друзьями и наставниками для обучающихся школ, детей-сирот и «трудных» подростков.

Именно это стало отправной точкой принятия управленческого решения: разработать инновационный проект целевой модели наставничества. Среди форм наставничества мы отдали предпочтение реверсивной форме наставничества по следующим моделям: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

Остановимся подробнее на каждой форме наставничества.

### **1. Модель «Ученик – ученик»**

Юнармейцы, имея опыт патриотической деятельности, взаимодействуя с другими школьниками, возрождают в российском обществе чувство истинного патриотизма как духовно-нравственной и социальной ценности, формируют социально значимые патриотические качества, необходимые для защиты российских рубежей.

Ученики – наставники на своем примере демонстрируют, как дети могут повлиять на развитие общества, каких успехов они уже добились и как участие в патриотическом движении влияет на них. Также за счет системы наставничества можно повысить зону ответственности детей. Это можно сделать за счет реверсии: старший – младший и младший – старший.

Старшие будут наставниками и на своем примере показывать возможности программ и проектов патриотического направлений. А у младших будет ответственность перед старшими, помогать и не подводить наставников при участии в деятельности. Примером такой реверсии служит взаимодействие нашего юнармейского отряда с воспитанниками СОГБУ «Детский дом «Гнездышко». Именно такие дети остро нуждаются в наставничестве, в присутствии рядом тех людей, кто может помочь в любой ситуации. Юнармеец

оказывает помощь в адаптации к новым условиям среды, создает комфортные условия и коммуникации внутри детского коллектива, а также улучшает образовательные, творческие и спортивные результаты воспитанников. С воспитанниками детского дома были проведены следующие мероприятия:

- развлекательно-досуговые мероприятия «Новогодний марафон», «Детство это я и ты»;
- тематические мероприятия патриотической направленности: «Святой Руси отважные сыны», «Жизнь во имя Отечества»;
- акции: «Георгиевская ленточка», «Теплые пяточки».

В результате проведения данных мероприятий удалось достигнуть высокого уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы. Улучшился психоэмоциональный фон внутри коллектива. Снизилось количество жалоб от педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## **2. Модель «Учитель – учитель»**

Учитель-наставник оказывает разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы вновь назначенного куратора юнармейского отряда, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные задачи на высоком уровне.

Данный вид реверсии способствует формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. Развивает интерес к методике построения и организации результативного воспитательного процесса, а также позволяет ускорить процесс профессионального становления куратора.

Примером данной реверсии служит организация слетов кураторов юнармейских отрядов Смоленского района на образовательной организации с целью взаимодействия и обмена опытом, а также закрепление за вновь сформированными отрядами более опытных наставников-кураторов.

В результате проведения данных мероприятий увеличился уровень включенности вновь прибывших и слабомотивированных кураторов в гражданско-патриотическую работу и культурную жизнь юнармейской организации. Появилась уверенность в собственных силах, что привело к развитию личного, творческого и педагогического потенциала, и как следствие, повысился уровень удовлетворенности собственной работой, а также улучшилось психоэмоциональное состояние специалистов.

## **3. Модель «Учитель – ученик»**

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого формирование жизненных ориентиров, формирование

ценностей и активной гражданской позиции. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенции.

Данный вид реверсии способствует оказанию помощи в адаптации к новым условиям среды, созданию комфортных условий и коммуникаций внутри коллектива, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Примером данной реверсии служит регулярное проведение мастер классов, тимбилдингов, походов, образовательных интенсивов и т.д. Так, 24 сентября 2023 г. прошел очередной юнармейский военизированный поход, включающий в себя: пеший марш-бросок, оказание первой помощи, оборудование места дислокации группы, занятие по огневой подготовке, саперно-инженерная подготовка.

В результате проведения данных мероприятий возрастает мотивация обучающихся к активному участию в полезно общественной работе, в массовых и социально-значимых мероприятиях. Развивается творческое и аналитическое мышление.

Все вышеуказанное свидетельствует об эффективности использования данных моделей наставничества. Считаем, что данная практика целевой модели наставничества эффективна для применения в образовательных организациях различного вида. Она позволяет реализоваться как наставникам, так и наставляемым во многих сферах деятельности: творческой, спортивной, волонтерской, исследовательской, трудовой, профессиональной и т.д.

Практика наставничества, реализуемая в МБОУ Синьковской СШ, повышает мотивацию обучающихся и качественно влияет на эффективность проведения мероприятий, позволяет интегрировать обучающихся школ и жителей в юнармейское сообщество, тем самым достигая поставленных задач, которые в реалиях сегодняшнего времени имеют колоссальную актуальность и важность.

#### **Список литературы**

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества. Новая реальность. – Москва, 2011. – 176 с.

2. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.

3. Свириденко Е.Е. Наставничество в юнармейских отрядах школы / Е.Е. Свириденко // Междисциплинарность научных исследований как фактор инновационного развития: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – Стерлитамак, 2023. – С. 30–34.

4. ЮНАРМИЯ: официальный сайт: <https://yunarmy.ru/> (дата обращения: 12.11.2023).

# **СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ МОДЕЛЬ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»: РОЛЬ МУЗЕЙНОЙ ПЕДАГОГИКИ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ**

*Кляйвина О.Е*

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад» «Рябинушка» Смоленского района  
Смоленской области

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Наставничество рассматривается, как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

В наше учреждение приходят и приступают к работе молодые педагоги, не имеющие опыта работы в образовательных учреждениях, в частности сфере дополнительного образования. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые, они получают, путем наблюдения за подачей материала опытного педагога, и это я считаю, самым эффективным методом приобщение к профессии. Целый комплекс разноплановых новых задач встают перед молодым специалистом в процессе деятельности. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, связанною с огромной ответственностью, также важностью для него личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог, как профессионал, останется ли он в сфере образования, в том числе и дополнительного, вообще в педагогической профессии. Вместе с тем при постижении азов деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Главная цель введения системы наставничества – это помощь в повышении качества преподавания молодого педагога.

В нашем д/с на начало учебного года (2023–2024 уч. г.), пять молодых воспитателей, за каждым из них, закреплен наставник, задача которого – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков,

компетенций, ценностей и применима для решения проблемы плавного «входа» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

**Модель наставничества «Педагог – педагог».** Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. **Целью** такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

**Задачи модели:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности
- развитие интереса к методике построения и организации результативного обучающего процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. И в роли наставника в данном случае выступаю и я, воспитатель, руководитель творческого объединения, «Азбука родного края» (дополнительное образование), имея высшее педагогическое образование, и за плечами 9 лет педагогического стажа.

Так, **цель** моей работы, как педагога-наставника в системе дополнительного образования, оказание помощи молодым специалистам в ознакомлении, освоении и дальнейшем применении на практике, основ музейной педагогики, туристско-краеведческого направления в целом, реализуемых во всех областях развития и воспитания дошкольников.

### **Задачи:**

- продолжать работу по оказанию методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- организовать практическую деятельность с молодыми педагогами по данной области и в дальнейшем по всем образовательным областям программы, во всех возрастных группах;
- активизировать работу молодых педагогов по реализации рабочей программы воспитания;
- развивать мотивацию в непрерывном самообразовании.

Вся работа по организации наставничества в ДОУ проходит в три этапа:

- подготовительный;
- реализационный;
- аналитический;

В ходе подготовительного этапа нами была изучена литература, подобраны способы, формы и содержание работы с молодыми педагогами.

В ходе второго этапа – реализационного, нами демонстрируется непосредственно сама система работы по наставничеству:

- разрабатывается и утверждается положение о наставничестве;
- утверждается план работы наставничества;
- процесс вхождение в профессию, включающий в себя передачу на практике педагогического опыта наставником молодым педагогам.

### **Формы работы с молодыми специалистами:**

#### **Коллективная работа:**

- педагогический совет;
- педагогический семинар;
- вечера вопросов и ответов;
- круглый стол;
- педагогические конференции;
- день молодого педагога.

#### **Групповая работа:**

- групповое консультирование;
- групповые дискуссии;
- обзоры педагогической литературы;
- деловые игры.

#### **Индивидуальная работа:**

- индивидуальные консультации;
- практические занятия;

### **Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:**

- технология сотрудничества;
- коучинг;
- кейс-метод;
- технология открытого пространства;
- мастер-класс (практикум).

Остановлюсь подробно на реализации в соответствии планом работы наставничества на 2023–2024 уч. г., на одном из направлений образования и развития – это «Изучение задач и содержания ОО «Социально коммуникативное развитие, планируемые результаты во всех возрастных категориях» (<http://rjabinushkasmol.ru/Preschool.aspx?IdU=rjabinushka&IdP=930&IdA=18>).

В ходе проведения семинара, я осветила молодым педагогам такую тему как: «Роль музейной педагогики в формировании социально-коммуникативных навыков дошкольников», подчеркнув в своем докладе, что социализация – процесс усвоения культурных норм и освоения социальных ролей, который превращает индивида в личность. Дошкольный период необычайно значим для вхождения ребенка в мир социальных отношений, его социализации, который по высказываниям Л.С. Выготского рассматривается как «врастание в человеческую культуру». Сакцентировала слушателей на том, что проблема социально-коммуникативного развития ребенка, приобщения его к социальному миру остается одной из ведущих в педагогике. В связи с этим актуальной задачей становится поиск новых моделей и форм организации всей деятельности детей в условиях воспитания и обучения в дошкольном учреждении. В обучении ребенка-дошкольника, в первую очередь, нужно опираться на эмоциональную, чувственную сторону его личности, что связано с особенностями детской психологии.

Музейная педагогика, возникающая на стыке педагогики, психологии, музееведения, искусства (как части общей культуры) и краеведения, создает условия для развития личности ребенка, путем включения ее в многообразную деятельность. Она охватывает эмоциональную, интеллектуальную, деятельностную сферы социализации. В процессе реализации данного направления происходит возрождение старых традиций, которые все больше приобретают ведущую роль в сохранении преемственности поколений и тем самым более «комфортную» коммуникативность ребенка в современном обществе. Музей является хранителем подлинных свидетельств прошлого и по-прежнему остается уникальным, незаменимым проводником в мир истории и культуры. Взаимодействие в системе «ребенок – взрослый – экспонаты музея – ребенок» актуализирует в дошкольнике общечеловеческие качества личности,



имеет общественную направленность, принадлежность, приобщает к истокам региональной и национальной культуры. В ходе семинара я озвучила цель и задачи дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы творческого объединения «Азбука родного края». Рассказала о том, что МБДОУ обладает достаточными ресурсами для осуществления задач музейной педагогики, имея отдельное помещение, которое используется для экспонирования музейных коллекций.

#### 1. Музей ДОУ «Горница»

Оснащен предметами быта, рукоделия, старинными аксессуарами, папками с описательным материалом экспонатов.

Коллекция экспозиций содержит разнообразный наглядный и практический материал:

– русская печка, деревянные лавки, стол, посуда, детская люлька, утварь (чугунки, ухват, самовар, угольный утюг, крынки, кувшины, ложки, коса, коромысло);

– прялка, кружева, вышивки, старинные платки, одежда, полотенца;

– лоскутные одеяла; подузорники, наволочки (вязанные и вышитые гладью),

– русские народные инструменты: балалайка, гармошка, бубен;

#### 2. Мини-музей «Мой любимый Смоленск»

Оснащен стендом фотографий «Моя малая Родина»; тематическим альбомом о д. Жуково; фотогалереей «Город-герой Смоленск», памятные, знаменитые места Смоленска; папкой-передвижкой «Современный Смоленск»; фотоальбомом «Профессии моих родителей» «Предприятия города»; альбомом творческих работ воспитанников «Природа и животный мир родного края», краеведческой литературой.

#### 2. Мини-музей «Великая Отечественная Война»

Экспонаты музея: копии писем с фронта; фотографии прабабушек и прадедушек в годы войны, мемориала в д. Жуково, военных сражений, военной техники; наглядный материал «Медали и ордена военных лет»; «знамя Победы», собранное из творческих работ семей воспитанников; художественная и документальная литература о ВОВ.

4. Нарботки методических пособий, бесед, презентаций.

5. Наглядно-дидактические пособия.

Затем для молодых педагогов, вместе с воспитанниками, я провела открытое занятие в этнографическом музее ДОУ «Горница», под названием «Не нужен и клад, коль в семье лад.», продемонстрировав тем самым на практике использование музейной педагогики в формировании социально-коммуникативных навыков дошкольников ([https://vk.com/wall-207768361\\_801](https://vk.com/wall-207768361_801)).

**Цель занятия:** формирование социально-коммуникативных навыков старших дошкольников, посредством использования экспонатов музея.

Приобщение детей к истокам семьи, социализации ребенка в мире межличностных отношений – сложный процесс, целостность которого определяется грамотным отбором содержания, форм, методов и приемов работы.

Окунуться в мир славянской семьи, где из поколения в поколение передавались забота и любовь, духовные силы, нравственные устои и традиции рода – главная функция музея, который является помощником педагогу. Огромную обучающую функцию, для молодых педагогов помогли реализовать воспитанники, явившиеся главными участниками. На протяжении всего занятия, ребята примеряли на себе роль детей прошлого. Тем самым проживая день в семье предков, в сознании ребенка закреплялся компонент социализации – образ Я. В ходе занятия просматривалась линия формирования представлений ребенка об изменении позиции в связи с взрослением (ответственность за младших, уважение и помощь старшим). Вспоминая русские народные сказки, которые можно прочитать шаловливому братишке, происходило закрепление основ безопасности жизнедеятельности. Демонстрируя обязанности девочек и мальчиков в семье, дети закрепляли свою гендерную принадлежность. Имитируя трудовые действия в ходе динамических пауз (это и выращивание зерновых культур, растопка печи, приготовление пищи, помощь отцу в изготовлении глиняной посуды и т.д.), формировалось приобщение к труду, воспитание положительного отношения к труду, желание выполнять трудовые поручения, участвовать в совместной трудовой деятельности. Также у ребят расширились представления о труде взрослых в общем, результате их труда, бережное отношение к труду. Как бы выполняя трудовые обязанности, все вместе, воспитываются дружеские взаимоотношения между детьми, умение сообща играть, трудиться, уметь решать спорные вопросы, улаживать конфликты.

Молодым педагогам были представлены приемы, в интересной и занимательной форме. На каждый момент занятия были наглядные пособия, использования музейных экспонатов, которые стимулировали и активизировали детей к мыслительной деятельности. Пособия достаточного размера, эстетически оформлены. Их размещение и использование было рациональным, продуманным в учебном пространстве и в занятии. В заключительной части был применен сюрпризный момент, который усилил эмоциональное восприятие и сформировал четкое представление о вознаграждении за свою деятельность, труд.

Прием активизации речевой активности «Ложке-говоруньи отвечай – похвалу получай!», был направлен на развитие положительного психологического настроения, перед основной частью занятия.

Занятие динамичное, включающее приемы, которые предусматривают быструю смену деятельности. Все моменты логичны и последовательны. Педагогом-наставником были предложены приемы, которые помогли детям плавно перейти к основной части занятия, были созданы условия для активизации речевой активности. Положительный, фон процесса, его познавательный посыл, нес также воспитательную функцию: любовь к близким, семье. Ребята учились оценивать свои поступки и других людей, формировалось уважение к традиционным ценностям, принятым в обществе. Тем самым реализация основных задач социально-коммуникативного направления развития, с использованием музейной среды, была освещена словесно и реализована на практике. Далее был самоанализ проведенного мероприятия и ответы на интересующие вопросы совета наставников и молодых педагогов.

Наставничество является сложным и многогранным процессом, в котором наставник может принимать на себя следующие роли: тренер, доверенное лицо, друг, проводник, слушатель, партнер, вдохновитель, учитель. Следует отметить, что в этом двустороннем процессе растет и развивается не только подопечный, но и наставник.

Эффективные методы и приемы в области наставничества, с использованием музейной среды, применением основ музейной педагогики, помогают молодым педагогам пополнить свой «багаж» педагогических знаний, который будет полезен в дальнейшей профессиональной деятельности в системе дополнительного образования.

## **ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУДО «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА» г. РОСЛАВЛЬ, СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Щапова С.Н.*

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»  
г. Рославль Смоленской области

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что педагог, впервые поступивший на работу в данное УДО, молодой специалист или не имеющий

педагогического образования должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности.

Для педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. 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.

Чтобы решить эту задачу в МБУДО «ЦРТДиЮ» в январе 2023 года принято решение о создании гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога и сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а для учреждения, как дальняя перспектива – повышение профессиональной компетентности всего педагогического коллектива и закрепление педагогических кадров.

На первом этапе организована работа рабочей группы в составе методистов, заместителей директора, опытных педагогов, затем проведен сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, подготовлена нормативная и методическая база для реализации системы наставничества, определены цели и поставлены задачи для разработки и реализации персонализированной программы. Определена подходящая форма наставничества «педагог – педагог», которая подразумевает организацию профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде:

- начинающих педагогов;
- педагогов, недавно назначенных на должность, по которой они либо не имеют опыта работы, либо имеют небольшой опыт;
- а также педагогов с большим стажем, ощущающих себя некомфортно в новые образовательные технологии.

Указанная форма предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных запросов участников программы наставничества.

Далее была разработано положение о наставничестве педагогических работников в соответствии с методическими рекомендациями и положением о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области, утвержденным приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 г. № 235-ОД.

На методическом совете рассмотрена программа наставничества МБУДО «ЦРТДиЮ», план реализации мероприятий по реализации программы наставничества, определены наставнические пары педагогов и утверждены на педагогическом совете.

На педагогическом совете так же были утверждены: «Положение о наставничестве педагогических работников в МБУДО «ЦРТДиЮ»», программа наставничества МБУДО «ЦРТДиЮ», план мероприятий по реализации программы наставничества и назначен куратор, ответственный за организацию внедрения наставничества в Центре творчества.

Позже был издан приказ МБУДО «ЦРТДиЮ» от 01.03.2023 № 23 «О назначении куратора, наставников и наставнических пар/групп внедрения системы наставничества педагогических работников МБУДО «ЦРТДиЮ».

Следующим этапом стала разработка и реализация персонализированных программ наставничества. И далее, совместная работа наставнических пар. Все этапы своей деятельности наставнические пары заносят в портфолио (вносят педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т.д.). Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении наставляемого педагога в процессе наставнической деятельности.

На данный момент мы находимся на контрольно-оценочном этапе. Проводятся встречи наставника и наставляемого, сбор и обработка оценочных материалов, обратной связи участников программы наставничества, организован текущий контроль достижения запланированных результатов наставниками и наставляемыми. Далее запланировано оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.

Считаем, что такое взаимодействие ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду, способствует распространению опыта профессионального мастерства на педагогических мероприятиях. Педагог почувствует себя увереннее и в результате коллеги смело будут идти на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, а вместе с этим, вырастет их профессионализм и как следствие повысится имидж учреждения дополнительного образования.

## КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО КАК НАСТАВНИЧЕСТВО

*Мандрикова М.В.,*

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Андрейковская средняя общеобразовательная школа  
Вяземского района Смоленской области

Классный руководитель – человек, организующий мероприятия, дела и всю работу школьного классного коллектива. Классный руководитель работает с классом на протяжении нескольких лет обучения. Все знают, что именно он поможет, подскажет, направит. С уверенностью можно сказать, что классный руководитель – это наставник. Каков же наставник в школе, и почему именно классный руководитель является наставником?

Современный классный руководитель – это многогранник. И это, действительно, так. Грани такие разные, что остается загадкой, как они могут содержаться только в одном человеке. Одна из граней – готовность помочь учащимся найти себя в будущем, помочь стать самостоятельным, творческим и уверенным в себе. Только личным примером можно реализовать задачу, отражающую данную грань. Своими поступками, организуя и показывая, как выполнить то или иное дело, можно научить этому детей. Например, привлечь ребят принимать участие в конкурсе можно лишь тогда, когда сам учитель принимает активное участие в конкурсах, показывая свое мастерство и достигая высоких результатов.

Еще одна грань – готовность всегда учиться, в том числе и у своих учеников. Ребенок будет стремиться улучшить свои успехи в учении, наблюдая, как его классный руководитель постоянно совершенствуется, учится, повышает квалификацию. «Твой учитель не тот, кто тебя учит, а тот, у кого учишься ты», – эти слова Ричарда Баха подтверждают важность учителя-наставника.

Грань честность в отношениях с классом – одна из важных. Говоря открыто и не тая, например, о трудностях в преодолении чего-либо, получится сохранить доверительные отношения и достигнуть совместных результатов. Таким образом, наставник в школе – это человек, готовый делиться знаниями, опытом, советами в обстановке взаимного доверия и честности.

Грань классного руководителя-наставника быть психологом занимает важное место в классной жизни. Часто в классе встречаются дети с семейными проблемами: у кого-то нет мамы или папы, у кого-то трудности в отношениях с родителями, у кого-то сложное социальное положение, из-за которого возникают проблемы при общении со сверстниками. В таких случаях классный руководитель может стать опорой для ребенка. Душевная беседа с таким ребенком воодушевляет, направляет на учебу, на поиск и раскрытие своих

возможностей, помогает не замкнуться в своих проблемах. Иногда ребенку просто необходимо выговориться. Классный руководитель на протяжении многих лет работы с классом может стать тем самым человеком, с которым ребенку можно будет поделиться своими переживаниями. Вспоминаются удивительные слова французского писателя Антуана де Сент-Экзюпери: «Единственная настоящая роскошь – это роскошь человеческого общения». А если нет этого общения у ребенка, он становится замкнутым, ни к чему не стремящимся и, как следствие, – несчастным. Нужно помнить об этом и постараться дарить радость общения.

Готовность учиться – грань не только характерная для ученика, но и для учителя-наставника. Имеется в виду не просто плановые курсы повышения квалификации. Учиться на протяжении жизни новому как для профессионального, так и для личностного развития. Показывая личным примером желание приобретать новые знания и навыки, учитель «заражает» этим детей. Ведь просто говоря детям о том, что надо учиться, не показывая на конкретных примерах для чего, вряд ли можно замотивировать ребенка. Наставник не просто расскажет, а покажет, обоснует, продемонстрирует. Так, проводя уроки по курсу «Шаги к профессии», я приношу на урок Аттестат об окончании школы и говорю: «С этого документа заканчивается обучение в школе и начинается дальнейшее обучение и образование в жизни для людей, стремящихся к успеху!» Далее показываю диплом об окончании института, еще диплом или дипломы, удостоверения о повышении квалификации. Перед глазами детей появляется достаточно значимая по размерам папка с документами, которые являются свидетельствами готовности учиться на протяжении всей жизни. Таким образом показывая своим примером путь в учении, цель учения, слова наставника не голословны.

В этом учебном году являюсь классным руководителем 5 и 11 классов. Мне удалось, организовать и сплотить два класса. Очень приятно слышать от старшеклассников «наши пятиклассники», а от младших ребят «наши взрослые ребята». Старшие ребята, как более опытные товарищи помогают младшим при организации мероприятий, подготовке проектов по учебным предметам, проводят совместно со мной тематические классные часы. Отлично проявили себя наставники-одиннадцатиклассники в адаптационный период пятиклассников. Старшие ребята помогали младшим товарищам при организации досуга на переменах, при знакомстве с учебными классами школы.

Классное руководство в школе – это и есть наставничество, т.е. помощь в реализации идей, в выборе траектории обучения, в решении проблем, в выборе верного пути.

# **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ И РОДИТЕЛЕЙ**

*Малина М.В.*

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Центр детского творчества г. Ярцево Смоленской области

Система дополнительного образования детей Российской Федерации в ее новом качественном состоянии развивается на протяжении более 20 лет. Под «дополнительным» понимается мотивированное образование за рамками основного образования, позволяющее человеку приобрести устойчивую потребность в познании и творчестве, максимально реализовать себя, самоопределившись предметно, социально, профессионально, личностно.

Наставничество в Центре детского творчества – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников или обучающихся. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель наставничества в ЦДТ – оказание профессиональной поддержки и практической помощи родителям и обучающимся в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.

Наставничество, как практика в Центре детского творчества:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (обучающегося, родителя, молодого специалиста, опытный педагога);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;
- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).



Наставничество в Центре детского творчества мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный педагог передает свои навыки новичку. Но в системе образования можно говорить о наставничестве не только между педагогами, но и между обучающимися и родителями.

### ***Принципы наставничества***

- Личностный подход к ребенку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.
- Системность – применение системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.
- Оптимистическая гипотеза – вера в ребенка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода.
- Объективность подхода к ребенку – знание многообразных аспектов жизнедеятельности творческого объединения и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).
- Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения для быстрого нахождения средств педагогической и других видов помощи ребенку.
- Неразглашение информации о ребенке и его семье.
- Уважение достоинства и культуры всех народов.
- Оказание взаимной помощи.
- Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть создателем, а не пользователем.
- Стимулирование чувства ответственности.

### ***Практика наставничества «Педагог – родитель» в Центре детского творчества***

Одним из направлений работы нашего педагогического коллектива является работа с родителями, которая ориентирована не только на формирование у родителей позитивного отношения к деятельности учреждения, но также рассматривает семью как полноправного субъекта организации учебно-воспитательного процесса.

УДО и семья рассматриваются как два социальных института, от согласованных действий которых, зависит эффективность процесса воспитания

ребенка, развитие его творческих способностей. Только в этом случае деятельность родителей и педагогов дополнительного образования в интересах ребенка может быть успешной.

Деятельность УДО протекает в рамках свободного времени ребенка, при этом ребенок чаще всего находится в ситуации добровольного выбора того, как провести свое свободное время. В отличие от школы, в УДО ребенок добровольно выбирает себе занятие и творческое объединение, в котором чувствует себя наиболее комфортно.

По результатам анкетирования обучающихся и их родителей, было выявлено, что родителям необходима помощь в формировании грамотного взаимодействия с детьми в совместной деятельности. У детей высокая потребность в общении с родителями, желание участвовать вместе с ними в проведении различных мероприятий.

Большинство ПДО придерживаются того мнения, что главными воспитателями ребенка являются его родители. Но для того, чтобы грамотно воспитывать своего ребенка, родители должны быть вооружены необходимыми знаниями и умениями.

В практике наставничества «педагог-родитель» в Центре детского творчества мы рассматриваем наставничество как сотворчество.

Наставник – это доброволец, сопровождающий любого человека, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Это человек, делающий что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Наставник – уважаемый и авторитетный человек, способный к осуществлению связи между всеми институтами общества, помощи подростку советом и делом, содействию в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового).

Цель наставничества «педагог–родитель»: привлечение родителей к активному участию в совместном с обучающимися творчестве и коррекционной работе над ожиданиями от результатов творческой деятельности обучающегося.

Для реализации поставленной цели выделяются следующие задачи:

Основные задачи в сфере взаимодействия с родителями:

- установить доверительные отношения между детьми, родителями и педагогами, создание атмосферы взаимодействия и сотрудничества;
- формировать уважительные взаимоотношения семьи и образовательного учреждения;
- привлекать родителей к управлению и поддержке воспитательного процесса;
- способствовать творческому развитию личности детей (учить

видеть красоту в обыденных вещах, проявлять фантазию, испытывать чувство радости от процесса труда и от достигнутых результатов);

- возрождать семейные традиции и внедрять их в совместную культурно-досуговую деятельность.

Уже давно известно, что совместное творчество детей и родителей формирует хорошие, доверительные отношения между ними, оказывает положительное влияние на развитие обучающегося. В Центре детского творчества основными наставниками над родителями выступают педагоги дополнительного образования творческих объединений, в которых занимаются обучающиеся. Они могут приглашать родителей на консультации с психологом, администрацией, организовывать и проводить родительские собрания, мастер-классы, совместные занятия, массовые и концертные мероприятия по принципу «сотворчества», давать личные поручения, привлекать к совместным мероприятиям. Родители являются активными участниками образовательного процесса в Центре детского творчества.

В блоке наставничества «педагог–родитель» в ЦДТ проводятся коллективные, групповые и индивидуальные формы взаимодействия с семьей, которые строятся на принципах партнерства, конструктивно творческой, созидательной деятельности.

Педагогическое образование родителей в сфере ДОД осуществляется в коллективной и индивидуальной форме.

К числу наиболее эффективных индивидуальных форм необходимо отнести прежде всего консультации родителей.

Проанализировав причины обращения родителей за консультацией можно выделить наиболее часто встречающиеся:

- проблемы поведения (агрессивное поведение, капризы, упрямство);
- проблемы в общении с другими детьми;
- как развивать способности ребенка;
- кризисы в развитии ребенка;
- загруженность: хорошо это или плохо?
- проблемы в развитии познавательных процессов (внимания, памяти, мышления);
- детские страхи, тревожность, неуверенность ребенка;
- внутрисемейные конфликты (ситуация развода родителей, конфликты между бабушкой и родителями);
- воспитание ребенка в неполной семье;
- консультации по результатам психодиагностики, мониторингов и

т.д.

Значительная часть коллективных форм основана на деятельностном подходе.

Исходя из этих задач, мы можем определить основные направления деятельности в практике наставничества «Педагог – родитель» в Центре детского творчества:



Функцию прямого наставничества над родителями и обучающимися выполняет педагог-психолог МБУДО ЦДТ.

**Задачи педагога-психолога МБУДО ЦДТ:**



В МБУДО ЦДТ выделяется несколько уровней наставничества психологической службы:

на первом производится главным образом диагностика (тестирование) с целью выявления обучающихся, нуждающихся в специальном обучении;

на втором – работа, направленная как на тех обучающихся, которым необходимо специальное обучение (создание индивидуальных образовательных маршрутов), так и на тех, кто имеет умеренно выраженные учебные и поведенческие проблемы;

третий уровень предполагает прямую психологическую помощь и наставничество над родителями и обучающимися, нуждающимися в ней и консультацию педагога дополнительного образования в чем объединении занимается обучающийся по вопросам психологии развития.

Собственно, деятельность педагога-психолога осуществляется, начиная со второго уровня, когда педагог-психолог переходит от подсчета и интерпретации баллов теста к психолого-педагогическому обследованию обучающихся.

Основные направления деятельности наставничества педагога-психолога:

1. Исследования семьи (социологические и маркетинговые), направленные на изучение потребностей семьи в образовательных услугах (диагностика, анкетирование).

Педагог-психолог проводит психологическую диагностику: по изучению стилей (типов) семейного воспитания; изучению детско-родительских отношений; эмоциональных отношений в семье; взаимоотношений всех членов в семье; по изучению характера взаимодействия в конфликтных ситуациях; исследование родительских установок и реакций;

Анкетирование детско-родительского взаимодействия: анкеты «Родителей оценивают дети», «Способности Вашего ребенка», «Знаете ли вы психологию подростка?», «Что вы знаете о своем ребенке?» и т.д.

Анкетирование степени удовлетворенности родителей работой УДО:

анкеты: «Комфорт на занятии», «Степень удовлетворенности работой творческого объединения», «Проблемы, которые меня волнуют» и т.д.

Педагог же может в начале года провести беседу, анкетирование с родителями для выяснения интересующих его вопросов (чего хотят, какой результат ожидают и т.д.).

2. Организационно-педагогическая деятельность, которая включает в себя работу педагогического совета по планированию взаимодействия с семьей, организацию деятельности Совета родителей, проведение родительских собраний, круглых столов, мастер-классов в объединениях: «Как не отбить у детей желание учиться», «Каков он, успешный родитель?», «Влияние

привязанности к родителям на интеллектуальное развитие учащихся», «Этот трудный подросток», мастер-класс для родителей «Азбука от А до Я» (для будущих первоклассников).

3. Методические консультации для педагогов по организации работы с семьей, проведение открытых занятий и мастер-классов для родителей (в этом году мы проводили серию мастер-классов для родителей на новогоднюю тематику: «Новогодний подсвечник», «Магнит-топиарий», «Новогодняя открытка», «Новогодний символ», «Новогодний подарок», «Новогодняя елка из газетных трубочек») и т.д.

4. Психолого-педагогическое просвещение родителей, реализуемое через следующие формы сотрудничества с родителями:

а) занятия с родителями: «Обучение речи ребенка в домашних условиях», «Как преодолеть застенчивость», «Повышаем самооценку», «Тайм-менеджмент для родителей», «Кризис 7 лет» и т.д.;

б) совместные занятия с родителями («Дед мороз стучится к нам», «Подарок для папы» – совместное занятие детей с мамами и бабушками, «Букет для мамы»);

в) устные журналы («На пороге школы»), групповые консультации, круглые столы, семинары и мини-лекции, индивидуальные семейные консультации, психологические тренинги.

5. Просветительская деятельность: разработка методических пособий для родителей (например, «Модель сотрудничества педагога с родителями»), создание видео журнала для родителей из жизни объединения или по другой тематике (например, создание мультимедийной презентации для родителей по итогам года «Ребенок на занятии»); оформление стендов («Если ребенку трудно подружиться», «Почему ребенок не хочет учиться», «Основные факторы и причины снижения мотивации к обучению»), информационные проспекты для родителей, папки-передвижки, альбом «Школа для родителей», памятки, буклеты («Чудо-чадо или одаренный ребенок», Памятка родителям будущего первоклассника, «Тайм-менеджмент для родителей», «Памятка для родителей гиперактивного ребенка» и т.д.).

6. Традиционные культурно-массовые мероприятия с участием родителей:

– дни открытых дверей,

– семейные творческие конкурсы (совсем недавно у нас был конкурс совместный для учащихся и родителей «Мир семейных увлечений», где дети вместе с родителями представляли продукт своего творчества),

– праздники, совместные игровые программы: интерактивная познавательная игра «Закон для детей»;

– акции: ежегодно к Международному дню ребенка (20 ноября) у нас проходит акция «Подарок детям», где родители учащихся творческих объединений принимают активное участие; благотворительная акция «Дети детям»;

– спортивные мероприятия;

– фестивали: районный фестиваль семейного творчества «Семья России»; фестиваль «Семья талантами богата».

### ***Практика наставничества «Педагог – обучающийся»***

Возможностью для реализации блока наставничества «педагог-обучающийся», являются совместные выставки и мероприятия, где педагог вместе с обучающимися совместно готовится к выступлению или готовит выставочную работу, учит детей, наставляет их и учится у них.

В блоке наставничества «педагог-обучающийся» в ЦДТ проводятся круглые столы для обучающихся, которые проводят сами дети: «Преступление и наказание глазами психолога и юриста» [Приложение]; «Добрые отношения между нами».

Одно из направлений работы в блоке наставничества «педагог-обучающийся» – участие детей в научно-практической конференции «Старт в науку». Обучающиеся с помощью педагога-наставника проводят круглые столы, брифинги: «Влияние темперамента на выбор профессии», «Социальные сети: за или против».

Формула успеха наставничества в МБУДО ЦДТ:

(Знание + Активность) x Трудолюбие = Успех.

Дети смотрят на педагогов, друг на друга, подстраиваются друг под друга, учатся друг у друга.

А задача педагогов-наставников, выбрать такую образовательную траекторию, чтобы всем детям было комфортно. Чтобы они могли работать и для удовольствия, и на результат.

Главным условие реализации наставничества «педагог-обучающийся» в ЦДТ является создание социокультурной среды. Она, позволяет реализовывать практики наставничества, направленные на духовно-нравственное воспитание детей и молодежи.

Таким образом, наставничество в МБУДО ЦДТ – это комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

**Круглый стол для обучающихся  
«Преступление и наказание глазами психолога и юриста»**

Возрастная категория участников: учащиеся 9–11 классов

Автор-составитель:  
Малина Марина Валерьевна,  
педагог-психолог

г. Ярцево  
2018 г.



**Цель:** формирование правовой грамотности школьников.

**Задачи:**

1. Воспитывать у обучающихся чувство ответственности за свои поступки, уважение к закону, законопослушание.
2. Развивать правовую грамотность.
2. Формировать навыки правового поведения.
3. Профилактика правонарушений.

**Оборудование:**

1. Компьютер, экран с проектором.
2. Презентация.

**База проведения:** МБОУ СШ № 7

**Ход мероприятия**

**Ведущий 1.** Здравствуйте дорогие старшеклассники и уважаемые гости! Сегодня мы проводим круглый стол «Преступление и наказание».

**Ведущий 2.** От сумы и от тюрьмы не зарекайся. Это суровое предупреждение пришло к нам из прошлого. Оно напоминает о самых неблагоприятных поворотах судьбы. Ведь за решетку никто не стремится. Однако тысячи подростков ежегодно становятся клиентами воспитательно-трудовых колоний, приемников-распределителей, тюрем.

Именно поэтому мы решили поговорить на эту тему.

**Ведущий 1.** Каждый из вас может принять активное участие в работе круглого стола, задав интересующие вас вопросы по данной теме, различным специалистам. Сегодня мы пригласили на нашу работу следующих специалистов:

- будущего историка;
- будущего психолога;
- будущего юриста.

**Ведущий 2.** А также в работе круглого стола примут участие:

- заместитель директора по учебно-воспитательной части – Виноградова Людмила Дмитриевна;
- учитель истории и обществознания – Кутина Елена Александровна;
- педагог-психолог – Малина Марина Валерьевна.

**Ведущий 1.** Мы открываем работу круглого стола.

Опять «ответственность, права, обязанности, несовершеннолетние, преступление, наказание...». Как часто мы слышим эти слова дома, в школе, на улице...

**Ведущий 2.** И, наверное, каждый из нас подумал, что меня это не касается.

Внимание на экран!

**Просмотр видеоролика (в Подмоскowie побии подростка, привязали к столбу и побрили налысо).**

**Ведущий 1. Какие эмоции и чувства вызывает у вас этот сюжет? (ответы детей).** Действия подростков отличают крайняя жестокость, дерзость, агрессивность. Много вопросов вызывает данный ролик.

**Ведущий 2.** А сколько таких в интернете! «Поколение «жесть», «Жестокие игры или уроки улицы», «Арестанское уркаганское единство» и еще много роликов с жуткими названиями.

**Ведущий 1.** По статистике каждый пятый преступник несовершеннолетний. Это сотни подростков каждый год. И это не только мелкие хулиганства, кражи и грабежи, это тяжелые преступления, насилия, убийства. Откуда берется такая жестокость? Чем вызвана агрессия? О психологических причинах преступлений нам расскажет будущий психолог.

### **Выступление психолога.**

**Как вы думаете, с вашей точки зрения, почему подростки все-таки совершают преступления?** (ответы детей: не знают о наказании, несовершеннолетним ничего не будет, простят на первый раз) Сейчас вы сможете сравнить ваши представления с результатами анкетирования среди учащихся:

- 34% – в качестве причины указывают материальные проблемы.
- 28% – по глупости.
- 1% – сказали, что это сегодня модно.
- 11% – указывают на недостаточный контроль со стороны взрослых.
- 2% – затрудняются ответить.

Вы знаете, как называют наше нынешнее поколение? – Поколение «Жесть». За последние 10 лет, рост подростковой преступности увеличился в два раза. Общество оказалась перед фактом – число несовершеннолетних преступников растет. В прошлом году несовершеннолетние совершили более 50 тысяч преступлений по всей России. Преступники становятся все моложе. Правительство задается вопросом: не пора ли снижать возрастной ценз для уголовного наказания.

– А сейчас с какого возраста наступает уголовная ответственность? (с 16 лет и 14 лет за убийство и преступления особой тяжести) (слайд, статья 20 УК РФ).

Подростковая преступность отличается мобильностью. Подростки очень быстро объединяются в группы, очень организованно. Подростковая преступность чаще всего носит групповой характер. Подросток в силу возраста стремится к объединениям, к консолидации. По причине идентификации с агрессором. Жертва приходит в преступную среду, так как хочет защитить себя

от агрессора. Наблюдается тенденция к жестокости, преступления совершаются на почве ненависти. Причин такого поведения предостаточно. Я расскажу вам основные психологические причины преступлений подростков. И большинство из них имеют социальный характер:

- Агрессивная трансляция насилия и по ТВ, и в компьютерных играх.
- Сенсбилизация насилия. Сенсбилизация в психологии – это концепция, объясняющая тот феномен, что люди после повторного приема, вызывающего болезненное пристрастие, вопреки пониманию вреда, испытывают еще большее пристрастие к повторному потреблению. Этим можно объяснить высокий уровень рецидивов. Подросток, вовлекаемый в преступления легкой степени, остается в преступной среде и вырабатывает профессиональный опыт. Легкие преступления не всегда остаются замеченными. Один раз сделал – прошло, возникает тяга к более серьезным правонарушениям. А это толчок для тяжких преступлений. Статистика не отражает криминалистическую обстановку. Преступлений гораздо больше, чем показывает статистика.

- Исследования показывают, что, степень восприятия насилия изменилась. Раньше насилием были оскорбления, бойкоты. Это считалось недопустимым. Сейчас для подростков это не насилие, к насилию относят только физическое воздействие.

- Современная среда формирует искаженную систему ценностей. Формирует не моральные качества, а качества, которые являются атрибутами материального мира. Трансляция этих ценностей не всегда соответствует возможностям подростка. Это формирует установки ненависти.

- Еще одна причина преступлений несовершеннолетних, это правовая безграмотность. Это особенность психологической преступности. Подросток совершает преступление, не осознавая свои поступки. Так называемые «наивные террористы» – не осознают, что действия уголовно-наказуемые. Не понимают ответственности за преступление. Каждый третий несовершеннолетний преступник был уверен, что уголовная ответственность наступает только с 18 лет, 40–50% из их числа надеялись уйти от наказания, 2/3 из тех, кто сейчас отбывает наказание, считали, что их преступление может и раскроют, но это будет не скоро.

- Одна из причин подростковой преступности – это подростковая инфантильность, отсутствие способности прогнозировать.

- Мотивация, которая толкает на преступный путь различна: это и корысть, желание чем-то обладать, мотив престижа, желание занять особую позицию в группе.

- Большое наличие свободного времени, желание проявить свою волю, свою позицию.

- Романтизация. Образ успешного человека, который достигает всего через силу. Этот образ используется на телевидении. Человек с кулаками, активен, успешен у противоположного пола.

- Ну и, конечно же, особенности семьи нельзя не брать в расчет. Подросток моделирует ту систему наказания, которую он видит в семье. Те методы, которые применяют родители, использует и ребенок.

Вот самые наглядные психологические причины подростковой преступности. А сейчас внимание на экран. Я предлагаю посмотреть короткометражный фильм «Пустяк», который показывает, что для жестокости и агрессии, порой не нужны и причины.

### **Короткометражный фильм «Пустяк» (3 минуты).**

**Ведущий 1.** Самая большая ценность – человек. Именно поэтому закон охраняет человека, его жизнь, его здоровье.

**Ведущий 2.** Самые безрассудные поступки свойственны молодости. Именно в этом возрасте сам человек нередко протаптывает тропинку к высокому забору с орнаментом из колючей проволоки. «Не знал...», «Не думал...», «Не хотел...», – этот лепет часто приходится слышать работникам правоохранительных органов. Но незнание законов не освобождает от ответственности за их нарушение. И мы должны знать эти законы!

Согласно этому документу, под преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное настоящим кодексом под угрозой наказания.

### **Ведущий 1.**

Более подробно о законах и наказаниях нам расскажет будущий юрист.

### **Выступление будущего юриста.**

На просторах интернета мне попало письмо одного несовершеннолетнего парня, который сейчас находится в местах лишения свободы. Вот оно, это письмо (на экран вынести).

«Впервые я попал на учет в инспекцию по делам несовершеннолетних в возрасте 8 лет. Мы с друзьями унесли из квартиры пару норковых шапок, женские сапоги, всякую мелочь. Очень боялся, что поймают. Тогда не поймали. Деньги с друзьями прогуляли. Потом бродяжничал, дважды числился в официальном розыске, не учился, не работал, скитался по притонам, узнал дорогу в медвытрезвитель. Избил мужчину, не понравились его замечания. Когда меня взяли, сначала не поверил, что могу получить срок. Думал повоспитывают, как всегда, и отпустят, не отпустили. Советую всем никуда не лезть. Все, когда-нибудь попадутся. Здесь чувствуешь себя, как в клетке. За

забор страшно хочется. Домой хочу, к маме. Сидел бы рядом с ней и никуда бы не отходил. А здесь мамы нет. Сам за себя, никто тебе не поможет. Знал бы, что меня ждет».

– Почему люди совершают преступления? Каждый человек способен сделать свой выбор в жизни: идти честным путем, зарабатывая необходимые деньги, отказывая себе во многих удовольствиях и желаниях, или вступить на путь преступления в поисках легкой наживы. Всем известно, что воровать, грабить, оскорблять, драться – плохо. И тем не менее количество малолетних преступников растет.

Многие подростки считают, что если в первый раз повезло: поругали и отпустили, то и в следующий раз все будет ОК.

Вы смотрите сериалы о «романтике» тюремной жизни, читаете детективы и встречаете в обыкновенной жизни людей бывших заключенных. Почему-то эта жизнь многим кажется интересной, непохожей на нашу, и не представляется опасной для жизни и здоровья заключенных.

Сами они всегда на людях показывают, что они прошли «школу жизни», что у них там не было проблем и все было все в порядке, «по понятиям». Но это только на словах, никто не говорит правду.

Наказание – это не только кара за совершение преступления, но и исправление, и перевоспитание осужденных, предотвращение совершения новых преступлений как уже осужденными, так и теми, кто еще на свободе.

Такое наказание по закону не должно иметь цель доставлять физические страдания или унижать человеческое достоинство. Это по закону, а как обстоит дело в действительности. А правда, такова ...

Ни одна тюрьма еще не исправила ни одного заключенного. Наоборот, тюрьма – это школа новых преступлений, это унижение и зверские отношения между осужденными, это неизлечимые формы туберкулеза, наркотики, картонные долги и многое-многое другое. Это то, что отбирает по несколько лет молодой, счастливой, активной жизни. Лишает семьи, детей, родителей, нормальной человеческой жизни. Ведь человек не знает цену свободе, пока ее не потерял.

– **Скажите, а для вас какое наказание самое страшное? (ответы детей).**

**По статистике в Ярцевском районе (презентация Е.А. Кутиной)**

– **Кто такие несовершеннолетние?**

– Для работников правоохранительных органов несовершеннолетними являются все, кто младше 18 лет и старше 11 лет.

– **Во сколько лет наступает уголовная ответственность?**

Уголовной ответственности подлежит лицо, достигшее ко времени совершения преступления шестнадцатилетнего возраста.

**Просмотрев следующий видеорепортаж, вы сможете узнать еще больше об ответственности несовершеннолетних (фильм «Юридическая грамотность»).**

**Ведущий 1.** Можно много говорить о безнаказанности, надеяться на сокрытие своих деяний, но любое преступление непременно раскроется и станет явным, даже спустя много лет. Так было во все времена. Теперь обратимся, прежде всего, к истории наказаний.

**Ведущий 2.** Слово предоставляется будущему историку (рассказ об истории наказаний)

Вы обратили внимание, что человечество преуспело в изобретении способов лишения человека жизни: сожжение, колесование, четвертование, обезглавливание, газовая камера, расстрел, электрический стул, инъекция яда и т.д.

Смертная казнь – это исключительная мера наказания.

К настоящему времени в мире насчитывается 130 стран, отменивших смертную казнь в законе и на практике, и 68 стран, которые продолжают применять эту меру. В России президентским указом введен мораторий на смертную казнь.

– **Каково ваше отношение к смертной казни? Обоснуйте свою точку зрения.**

– **Как вы считаете, может ли невиновный человек попасть за решетку? (ответы детей).**

**Выводы.**

**Ведущий 1.** Наша работа завершается, но выбор следует сделать каждому из нас. Посмотрите на экран. Ролик «Преступность» о выборе в жизни. Именно Я выбираю, как мне жить (1 минута).

У каждого человека есть свобода выбора. Выбор существует ежедневно, ежеминутно. Разный по своей серьезности. Неодинаковый по своим последствиям. Шагнуть или нет? Промолчать или ответить? Стерпеть или дать отпор? Да или нет?

Пусть ваш выбор ежеминутно говорит о том, что ты поступаешь, как настоящий гражданин, человек с большой буквой. Пусть ты останешься им на всю жизнь. И пусть ты донесешь самое главное до тех, кто этого еще не понял.

**Ведущий 2.** О чем заставил задуматься наш разговор? (ответы) Один неосторожный шаг, ошибка молодости, и вся жизнь может пойти кувырком.

**Ведущий 1.** О чем ты расскажешь при встрече своим друзьям, родителям?

**Ведущий 2.** Хочу у вас спросить: что будет с листочком, если мы его согнем? – **останется след.**

**Ведущий 1.** Мы надеемся, что наш круглый стол оставил след в ваших душах. Спасибо вам, за участие и работу!

#### **Список литературы**

1. Кузибецкая М. Общественно-правовые отношения и нормы, связанные с преступлениями несовершеннолетних. – М.: Учитель, 2009.
2. Северина О.А. Гражданско-правовое воспитание школьников 8–11 классов. – М.: Глобус, 2010.
3. Исаев И.А. История государства и права России. – М.: Юрист, 1993.
4. Флетчер Дж., Наумов А. В. Основные концепции современного уголовного права. М., 1998.
5. Козаченко И.Я., Незнамов Е. А. Уголовное право. Общая часть. – М. 1998.
6. Малько А.В. Смертная казнь как правовое ограничение // Государство и право. – 1993. – № 1.
7. Подыногин И. Почему бы их не казнить? // Век XX и мир. 1990. – № 2.
8. Гринберг М.С. Пределы принуждения (уголовно-правовой аспект) // Государство и право. – 1994. – № 4.
9. Малеин Н.С. Современные проблемы юридической ответственности // Государство и право. – 1994. – № 6.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТА УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ <b>Сечковская Н.В., Рудинская В.В., Моисеенко Т.В.</b> .....	3
ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ <b>Ракицкая М.А.</b> .....	7
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПОДДЕРЖКИ И ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ <b>Курганова Т.Н.</b> .....	11
ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ <b>Арефьева Е.С., Соловьева А.А.</b> .....	18
НАСТАВНИЧЕСТВО – УСКОРЕНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В МБУДО МОНАСТЫРЩИНСКОМ ЦВР <b>Лобанова А.И., Азаренкова Р.А., Прохоренков Д.П.</b> .....	21
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ РЕВЕРСИВНОГО ВИДА НАСТАВНИЧЕСТВА В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «ЮНАРИЯ. НАСТАВНИЧЕСТВО» <b>Меченов Н.А., Артамонова Т.В., Орлова В.С.</b> .....	25
СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ МОДЕЛЬ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»: РОЛЬ МУЗЕЙНОЙ ПЕДАГОГИКИ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ <b>Кляйвина О.Е.</b> .....	29
ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБУДО «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА» г. РОСЛАВЛЬ, СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ <b>Щапова С.Н.</b> .....	35
КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО КАК НАСТАВНИЧЕСТВО <b>Мандрикова М.В.</b> .....	38



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ И РОДИТЕЛЕЙ

<b>Малина М.В.</b> .....	40
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	48



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

**30 ноября 2023 г.**

Подписано в печать 28.11.2023 г. Бумага офсетная.  
Формат 60x84/16. Гарнитура «Times New Roman».  
Печать лазерная. Усл. печ. л. 3,75  
Тираж 100 экз.

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

