

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА №2»
(МБУ ДО г. УЛЬЯНОВСКА «ЦДТ №2»)**

Россия 432029, г. Ульяновск, ул. Рябикова, 55
тел. 8(8422) 27-81-78, тел./факс 8(8422) 27-94-95



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

**«Система наставничества как ресурс повышения
качества образовательного процесса в учреждении
дополнительного образования»**

Автор проекта: Агаджанова Эмилия Рафаэловна

г. Ульяновск, 2021 г.

Пояснительная записка

Актуальность. Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества.

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

В соответствии с целевыми показателями федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, должны быть вовлечены в различные модели наставничества и шефства, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Одной из ведущих задач Программы развития воспитания в образовательных организациях Ульяновской области на 2019-2025 годы является создание целостной системы воспитания, обеспечивающей системность, преемственность воспитания, взаимосвязанность всех его компонентов, а так же создание условий для повышения ресурсного, организационного, методического обеспечения воспитательной деятельности и ответственности за ее результаты. Внедрение целевой модели наставничества в системе дополнительного образования позволит создать условия для обеспечения личностного роста обучающихся, становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России.

В муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества №2» действует локальный нормативный акт «Положение о наставничестве», в котором определено значение «наставничества», «наставник» и «молодой специалист», а также цели и задачи, организационные основы наставничества; обязанности и права наставника и молодого специалиста.

Наставничество рассматривается как разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогами дополнительного образования (педагог-организатор, методист), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не работали.

Наставник - опытный педагог дополнительного образования, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий педагогический стаж свыше 8-10 лет и наличие высшей или первой квалификационной категории.

Цель: адаптация молодых педагогов, повышение профессиональной компетентности и закрепление педагогических кадров.

Задачи:

- Создание модели наставничества ЦДТ №2.
- Разработка программы наставничества ЦДТ №2.
- Подготовка педагогов-наставников из числа сотрудников организации.
- Разработка методических рекомендаций по реализации модели наставничества в учреждении дополнительного образования.

Теоретические основы наставничества

Понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В отечественной современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано:

- Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - Н.Н.Булич, Н.А.Корф, Л.Н.Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский.
- Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, Л.Н.Лесохиной, В.Г.Сухобской.
- Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В.Кричевского, О.Е.Лебедева, Ю.Л.Львовой, А.А.Мезенцева, Н.В.Немовой, В.А.Сухомлинского.
- Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, А.И.Ходакова, В.М.Шепеля.
- Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластенин.
- Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной.

Основная идея проекта (программы):

создание условий для формирования эффективной системы адаптации, профессионального сопровождения и развития педагогов Центра, максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для выполнения должностных обязанностей. Эффективные механизмы реализации программы наставничества позволят повысить качество педагогического процесса в учреждении, будет способствовать повышению качества результатов педагогической деятельности.

Проблемой является долгая адаптация молодых педагогов в учреждении, отсутствие системы профессионального сопровождения педагогических работников

Объект: эффективность образовательного процесса ЦДТ №2.

Предмет: создание системы наставничества ЦДТ №2, способствующей повышению эффективности образовательного процесса в учреждении.

Гипотеза: Создание системы наставничества внутри организации позволит повысить качество образовательного процесса, будет способствовать развитию профессиональных компетентностей педагогических работников ЦДТ №2, быстрой адаптации молодых педагогов.

Сроки реализации инновационного проекта (программы) - 2021-2024 г.г.

Этапы реализации проекта

| 1 этап «Подготовка условий для запуска проекта наставничества» | | | |
|---|--|------------------|--------------------------------------|
| | Мероприятия | Срок | Участники |
| 11.1 | Издание приказа о реализации инновационного проекта (программы) в 2021-2022 уч. году | сентябрь 2021 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.2 | Размещение информации и документации на официальном сайте Учреждения | сентябрь 2021 | педагоги дополнительного образования |
| 11.3 | Проведение методического совещания с творческой группой педагогических работников по реализации инновационного процесса в Учреждении. Информирование педагогического сообщества | сентябрь 2021 г. | педагоги дополнительного образования |

| | | | |
|---|---|----------------------|--------------------------------------|
| | образовательной организации о реализации программы наставничества через официальный сайт Учреждения, группу Вконтакте. | | |
| 2 этап «Формирование базы наставляемых» | | | |
| | Мероприятия | Срок | Участники |
| 11.5 | Проведение анкетирования среди педагогов, принимающих участие в проекте наставничества. | декабрь 2021 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.6 | Анализ полученных от наставляемых данных. | Февраль 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.7 | Формирование реестра наставников и наставляемых. | Март 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 3 этап «Обучение наставников» | | | |
| 11.8 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния проекта на всех участников | Апрель 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.9 | Проведение собеседований тренингов и методических объединений с наставниками. | Май 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 4 этап «Формирование наставнических пар или групп» | | | |
| | Мероприятия | Ответственные | Срок |
| 11.10 | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Сентябрь 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.12 | Проведение анкетирования на предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой | Октябрь 2022 г. | педагоги дополнительного образования |

| | | | |
|---|--|-------------------------|--------------------------------------|
| | встречи | | |
| 11.13 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Октябрь 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 5 этап «Организация работы наставнических пар или групп» | | | |
| 11.14 | Знакомство молодого специалиста с деятельностью педагогического коллектива МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ №2»; особенностями работы в системе дополнительного образования | Ноябрь 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.15 | Анализ дополнительных общеразвивающих программ по профилю деятельности | Декабрь 2022 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.16 | Методическая помощь в подготовке занятий, составлении календарного учебного графика, подборе материалов для занятий, наглядных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний обучающихся | в течение учебного года | педагоги дополнительного образования |
| 11.17 | Ознакомление с инновационными формами проведения занятий | в течение учебного года | педагоги дополнительного образования |
| 11.18 | Посещение занятий молодого специалиста или вновь принятого педагога с последующим анализом | в течение учебного года | педагоги дополнительного образования |
| 11.19 | Организация посещения | в течение | педагоги |

| | | | |
|---|--|-------------------------|--------------------------------------|
| | занятий опытных коллег с последующим совместным анализом | учебного года | дополнительного образования |
| 11.20 | Ознакомление с методикой обучения (структура, приемы и виды работы, организация самостоятельной работы) | в течение учебного года | педагоги дополнительного образования |
| 11.21 | Проведение мастер-классов на муниципальном и региональном уровне. Организация семинаров для слушателей курсов повышения квалификации ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н.Ульянова» педагогов дополнительного образования | в течение учебного года | педагоги дополнительного образования |
| 6 этап «Мониторинг результативности проекта» | | | |
| | Мероприятия | Срок | Участники |
| 11.26 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в проекте наставничества. | Сентябрь 2023 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.27 | Проведение мониторинга качества реализации проекта наставничества. | Ноябрь 2023 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.28 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. | Февраль 2024 г. | педагоги дополнительного образования |

| | | | |
|-------|---|---------------------|---|
| | | | |
| 11.29 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Март 2024 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.30 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Март 2024 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.31 | Формирование долгосрочной базы наставников | Апрель -май 2024 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.32 | Соотнесение фактических показателей с планом | Апрель -май 2024 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.33 | Анализ возникших затруднений при реализации проекта (программы) | Апрель -май 2024 г. | педагоги дополнительного образования |
| 11.34 | Проведение публичного творческого отчета | Февраль 2024 г. | педагоги дополнительного образования, обучающиеся |

Содержание деятельности:

организационное направление

- Апробация различных моделей наставничества на уровне учреждения;
- Создание модели наставничества ЦДТ №2.
- Реализация программы наставничества ЦДТ №2 в соответствии с разработанной моделью.
- Мониторинг эффективности реализации программы наставничества ЦДТ №2.

информационное направление

- Информирование педагогов Центра результатов апробации моделей наставничества и программы наставничества ЦДТ №2.
- Обеспечение педагогов Центра необходимой информацией об актуальных направлениях развития образования, учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся.

методическое направление

- Разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки.
- Оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения занятий и учебной документации.
- Сопровождение профессионального развития педагогов Центра через внедрение в образовательный процесс инновационных педагогических технологий, способствующих повышению его качества.

Требования к наставникам:

- Высокий уровень профессиональной подготовки.
- Опыт воспитательной и методической работы.
- Коммуникативные навыки и гибкость в общении.
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Методы осуществления наставничества:

- Методическое сопровождение педагогов при подготовке к выступлениям на методических объединениях, проведении мастер-классов, презентации дополнительных общеразвивающих программ, учебно-методические комплексы к программам на уровне учреждения, муниципальном и региональном уровне.
- Информационно – методическое сопровождение вхождения молодых специалистов в профессиональную деятельность (посещение открытых занятий и взаимопосещение, подготовка и участие в конкурсах).
- Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и всероссийского уровня.

Перед наставниками поставлены основные задачи:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление в нашем Центре;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста, вовлечение в инновационную деятельность, обучение самостоятельного и качественного выполнения возложенных на него обязанностей по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, приобщение к лучшим традициям педагогического коллектива, сознательного и творческого отношения к педагогической деятельности.

Индивидуальный подход наставника к молодому специалисту характеризует форму передачи передового педагогического опыта как эффективную и актуальную в современном дополнительном образовании. Происходит процесс освоения конкретного методического приема, технологии обучения, актуализация имеющихся знаний, рефлексия.

Формы наставничества в нашем Центре

1. Школы молодого педагога - планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Модули: Моделирование процесса обучения. Моделирование воспитательного процесса. Образовательные технологии и ведение документации.

2. Наставничество «компетентностных лидеров»: «Компетентностный лидер» - наиболее подготовленный педагог, обладающий профессиональными компетенциями, знаниями в области методики обучения и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3. Взаимопосещение учебных занятий: В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия.

Многие молодые специалисты испытывают затруднения при объяснении материала. Посещение учебных занятий наставников позволяет молодым педагогам понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть. Посещение учебных занятий наставниками позволяет определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать конспект учебных занятий, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации.

Важно дать понять молодому педагогу дополнительного образования, что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны «компетентностных лидеров», особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

Существует еще одна проблема, с которой могут столкнуться молодые педагоги - конфликт с родителями обучающихся. Здесь на помощь приходит педагог-психолог который проводит тренинг, выступает на методических объединениях и оформляет методические рекомендации по эффективному взаимодействию с родителями обучающихся.

4. Конкурсы педагогического мастерства: Конкурсы профессионального мастерства для молодого педагога в треке наставничества «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию.

Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства? Во-первых, чтобы отучить педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-

вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем надо работать. Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться.

Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений.

5. Транслирование опыта. Транслирование своих педагогических идей и опыта начинается для молодых педагогов на заседаниях методического объединения и педагогических советах, это способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Мотивация наставников:

- Участие в конкурс профессионального мастерства.
- Профессиональный рост через трансляцию инновационного педагогического опыта.
-
- Материальное стимулирование за осуществление деятельности наставника.

Обучение наставников

- Курсы повышения квалификации педагогов дополнительного образования по профилю деятельности.
- Участие в вебинарах по вопросам обучения и воспитания.
- Участие в научно-практических конференциях, методических выставках, педагогических проектах.
- Деятельность творческой группы педагогических работников для реализации инновационного процесса.

Кадровое обеспечение проекта (программы)

| № п/п | Ф.И.О. сотрудника | Должность, образование. Учёная степень (при наличии), учёное звание (при наличии) | Наименование проектов (муниципальных, региональных, федеральных, международных), выполненных (выполняемых) при участии специалиста в течение последних 5 лет | Функционал специалиста в проекте (программе) организации - заявителя |
|-------|-------------------|---|--|---|
| 1. | Полянская Л.Р. | директор МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ№2», | <ul style="list-style-type: none"> • Лауреат V Всероссийского Фестиваля –конкурса творческих инициатив «Маленький принц – 2018» | Управление и контроль за реализацией инновационного процесса в Учреждении |
| 2. | Чаевцева Л.Г. | Научный руководитель, Начальник отдела издательско-редакционного центра ОГАУ "ИРО" | <ul style="list-style-type: none"> • Лауреат Всероссийского конкурса «500 лучших образовательных организаций страны - 2018» • Лауреат Всероссийского конкурса «500 лучших образовательных организаций страны - 2019» | Научное консультирование по реализации инновационного проекта (программы), выявление рисков и путей их минимизации |
| 3. | Агаджанова Э.Р. | Заведующий информационно-методического отдела, педагог дополнительного образования, первая квалификационная категория | <ul style="list-style-type: none"> • Лауреат Всероссийского конкурс «Образовательная организация XXI века. Лига лидеров – 2018» • Реализация комплекса образовательно-воспитательных программ «Социокультурные | Ответственный за реализацию инновационного процесса в Учреждении, методическое сопровождение инновационного проекта (программы), оформление банка научно-методической литературы. |

| | | | | |
|----|---------------|---|--|--|
| 4. | Новикова Н.Ю. | Педагог-психолог, первая квалификационная категория | истоки» 2016-2020 г.г. <ul style="list-style-type: none"> Муниципальный проект «Территория детства» 2017-2019 г.г. | Психолого-педагогическое сопровождение инновационного проекта (программы) |
| 5. | Косяков В.Г. | Заместитель директора по воспитательной работе, педагог дополнительного образования | <ul style="list-style-type: none"> Сотрудничество с МПРО Приход храма Богоявления с.Арское г.Ульяновска (областной духовно-патриотический Центр «Арское») | Ответственный за реализацию мероприятий инновационного проекта (программы) |
| 6. | Аверина Ю.П. | педагог дополнительного образования, высшая квалификационная категория | <ul style="list-style-type: none"> Ежегодное участие в Областном конкурсе проектов музеев образовательных организаций «Сохрани свою историю» 2016-2019 г.г. | |
| 7. | Неумоина В.И. | педагог дополнительного образования, высшая квалификационная категория | <ul style="list-style-type: none"> Разработка учебно-методических комплексов к дополнительным | |
| 8. | Белянина О.О. | педагог дополнительного образования | общеразвивающим программам по духовно-нравственному | |
| 9. | Ховрина С.А. | педагог дополнительного образования, высшая квалификационная категория | воспитанию <ul style="list-style-type: none"> Ежегодное участие во Всероссийском конкурсе работ в | |

| | | | |
|-----|----------------|---|---|
| 10. | Стеклова Е.С. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | <p>области педагогики «Серафимовский учитель»</p> <ul style="list-style-type: none"> Ежегодное участие в Межрегиональной выставке-ярмарке инновационных образовательных проектов Ежегодное участие во Всероссийском конкурсе в области педагогики, воспитания и работы с детьми школьного возраста и молодёжью до 20 лет «За нравственный подвиг учителя» |
| 11. | Кыштымова Н.И. | педагог дополнительно го образования, высшая квалификацион ная категория, Заслуженный работник культуры РФ | |
| 12. | Артемьева С.Н. | педагог дополнительно го образования, высшая квалификацион ная категория | |
| 13. | Карпова Л.А. | педагог дополнительно го образования | |
| 14. | Юманова О.В. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | |
| 15. | Адаева Н.А. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | |
| 16. | Климова О.Л. | педагог | |

| | | | | |
|-----|-------------------|--|--|--|
| | | дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | | |
| 17. | Каратаев О.А. | педагог дополнительно го образования, высшая квалификацион ная категория | | |
| 18. | Лавров В.М. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | | |
| 19. | Шарапова Л.Ф. | педагог дополнительно го образования, высшая квалификацион ная категория | | |
| 20. | Карачев С.В. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | | |
| 21. | Андреенок А.В. | педагог дополнительно го образования | | |
| | | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | | |

| | | | | |
|-----|---------------|--|--|--|
| 22. | Рагинова Л.М. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | | |
| 23. | Сочнева Л.А. | педагог дополнительно го образования, первая квалификацион ная категория | | |

Ожидаемые результаты реализации Проекта (Программы):

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

Основные подходы к оценке эффективности проекта (программы):

- Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации программы наставничества: изучение личностных характеристик участников проекта для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый; оценка динамики характеристик образовательного процесса.
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста педагогов вовлечённых в систему наставничества.

Заключение

Профессиональное становление молодого специалиста зависит от искусства руководства – умения привлечь молодого педагога к совместному поиску путей профессионального совершенствования.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов дополнительного образования, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

Под руководством наставников молодые педагоги МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ №2» представляют свой педагогический опыт на городских и региональных семинарах. Конспекты мастер-классов и открытых занятий публикуют на образовательных порталах сети Интернет (Видеоуроки в сети Интернет, Образовательный портал «Продленка», Проект ИНФОУРОК) и в научно-методических изданиях (Сборник городской открытой научно-практической конференции «Информационные технологии в дополнительном образовании и внеурочной деятельности», Научно-методический журнал «Симбирский научный Вестник», Межрегиональная с международным участием интернет-конференция «Образование. Инновации и технологии»).

Инновационной площадкой трансляции современных педагогических технологий для молодых специалистов являются конкурсы профессионального мастерства. Творческой группой наставников подготовлены победители и призеры муниципальных, региональных и Всероссийских конкурсов.

Проблемным моментом наставничества в образовании является разноплановость задач сопровождения наставляемых. Сложно обеспечить эффективную работу молодого специалиста только на основе опыта одного пусть и очень авторитетного педагога.

В целях развития института наставничества в образовании важно расширение форм наставничества:

- Командное наставничество – два и более наставника работают вместе или по отдельности с одним или группой наставляемых, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая различные направления педагогической деятельности.
- Виртуальное наставничество – использование информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, образовательные платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы, социальные сети и сообщества практиков в системе развития педагогов и обучающихся).

Таким образом, в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества №2» «наставничество» представляет собой постоянно

действующую форму повышения методической грамотности начинающего молодого педагога дополнительного образования: адаптационная работа, мониторинговые исследования, сопровождение наставником молодого специалиста; организация профессиональной коммуникации.

Список литературы

1. Юхновец, Т.И. Психодиагностика личности [Текст]/пособие для студентов вузов / Т. И. Юхновец под общ. ред. М.А. Пономарёвой. – Минск: Тесей, 2008.
2. Симоненко, Н.Н. Управление образовательными услугами с применением инновационных методов обучения [Текст] / Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2012. – № 2. – С. 201-206.
3. Кайгородцева, М. В. Методическая работа в системе дополнительного образования: анализ, материалы обобщения опыта [Текст]/ М. В. Кайгородцева. – Волгоград: Учитель 2009. – 377с.
4. Милькова, Е. В. Активные методы в работе педагога [Текст]: методическое пособие / Е. В. Милькова. – Кемерово: Издательство КРИПК и ПРО, 2009. – 88 с.
5. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской област / сост. М.Ю. Лимонова. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2011. – 21 с.
6. Гречиго, Е. В. Механизм включения педагогов в систему непрерывного образования [Текст] / Е. В. Гречиго // Народная асвета. – 2009. № 1. – С. 43-49.

Анкета для молодых педагогов

Уважаемые педагоги! Просим Вас ответить на следующие вопросы:

1. Что Вам необходимо для успешной работы с обучающимися? (отметьте нужное):

- самостоятельность;
- помощь со стороны администрации;
- помощь опытных педагогов;
- доверие;
- поддержка коллег;
- взаимопросмотры образовательной деятельности;
- методические часы;
- тематические педсоветы;
- другое (Что именно?)

2. Какие трудности Вы испытываете в работе с обучающимися? (отметьте нужное):

- организация работы с детьми в совместной деятельности;
- организация организованной образовательной деятельности;
- общение с родителями и другими социальными партнерами;
- контакт с администрацией;
- планирование образовательной работы с детьми;
- ведение документации;
- составление конспектов образовательной деятельности;
- другое (Что именно?)

3. Ваше видение индивидуального пути повышения профессионального мастерства? (отметьте нужное):

- общение с коллегами;
- личная коммуникабельность;
- использование ИКТ в работе;
- психологические тренинги;
- курсы повышения квалификации;
- интернет (участие в конкурсах, общение через педагогические сайты,);
- аттестация на присвоение категории;
- изучение методической литературы;
- другое (Что именно?)

4. Что необходимо, на Ваш взгляд, для формирования профессиональной компетентности молодого педагога дополнительного образования? (отметьте нужное):

- современные формы работы с обучающимися;
- работа по речевой коммуникативности педагога;
- презентация своей деятельности;

- другое (Что именно?)
5. Изменился ли Ваш взгляд на профессию педагога с момента начала трудовой деятельности? В чем именно?
 6. Закончите предложение: Педагог дополнительного образования – это ...

Спасибо за сотрудничество!

Мастер-класс «Средства индивидуальной диагностики - инструмент измерения результативности дополнительной общеразвивающей программы».

В. Гюго говорил

Величие народа не измеряется его численностью, как и величие человека не измеряется его ростом: единственной мерой служит его умственное развитие и его нравственный уровень.

Педагог дополнительного образования, как и любой другой педагог всегда хотел бы иметь возможность оценить эффективность тех или иных своих действий, чтобы сразу что-то подкорректировать или изменить. Но специфика педагогической деятельности такова, что ее результаты становятся видны через определенное время.

Проблему измерения эффективности педагогической деятельности решают с помощью диагностики. Педагогическая диагностика является неотъемлемым компонентом дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

Если обратиться к Методическим рекомендациям по разработке разноуровневых программ дополнительного образования, то 2 раздел посвящен средствам индивидуальной диагностики, которые позволят выявить результативности реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

В разделе программы «Оценочные материалы» педагог описывает диагностический инструментарий который использует в своей работе.

А какие показатели результативности педагогической деятельности можно выделить?

1. Сохранность контингента.
2. Умение педагога определить индивидуальный рост воспитанника, спрогнозировать перспективу творческого развития.
3. Отношение детей к занятиям в данном коллективе и к педагогу.
4. Успешное освоение детьми программы.
5. Соответствие результатов деятельности целевым установкам.
6. Результаты зачетов, экзаменов, соревнований и т.д.
7. Экспертные оценки специалистов.

Диагностика – в переводе с греческого «способность распознавать», учение о методах и принципах распознавания особенностей состояния среды на основе всестороннего исследования с целью предсказания возможных перспектив развития

Цель диагностики – сопровождение личностного роста обучающегося.

На какие же вопросы педагога отвечает педагогическая диагностика?

1. Педагогическая диагностика играет значимую роль в отслеживании результатов реализации образовательной программы.

Особенная ценность педагогической диагностики заключается в том, что она позволяет объективно оценивать и сравнивать текущие и итоговые результаты, невзирая на специфику образовательных программ.

2. Педагогическая диагностика направлена не только на изучение изменений в личности ребенка, но и на поиск условий, благоприятных для становления его личности.

Охватывая прошлый опыт, настоящий и перспективы, очень важно правильно оценить возможности ребенка, правильно ориентировать его, определить роль ребенка как полноправного субъекта образовательного процесса.

А какие методы диагностики вы можете назвать?

1. Тестирование и анкетирование;
2. Глубинное интервью;
3. Комплексы психологической диагностики;
4. Логические и проблемные задания;
5. Деловые, имитационно-моделирующие, ролевые, организационно-деятельностные игры;
6. Портфолио ученика;
7. Эссе;
8. Кейс-метод;
9. Творческие задания.

Осуществляя диагностическую работу, педагог выполняет следующие **функции:**

1) психотерапевтическую: различные диагностические технологии (рисунок, карты, игры, тесты) нравятся детям и способствуют позитивным отношениям с людьми, свободному самоопределению;

2) коррекционную: корректировка поведения, снятие эмоционального напряжения, помощь в решении конкретных жизненных ситуаций;

3) развивающую: в ходе выполнения заданий ребенок получает возможность творческого самовыражения личной активности.

Образовательная деятельность в системе дополнительного образования предполагает не только обучение детей определенным знаниям, умениям и навыкам, но и развитие многообразных личностных качеств обучающихся. Поэтому результаты целесообразно оценить **по двум группам показателей:**

1. предметные достижения (фиксирующие предметные и общеучебные знания, умения и навыки, приобретенные в процессе освоения образовательной программы)

2. личностные достижения (выражающие изменения личностных качеств ребёнка под влиянием занятий в данном творческом объединении, студии, секции)

При разработке программы необходимо опираться на шесть типов определяемых уровней, которые могут отражать индивидуальные особенности обучающегося, а именно:

1. Уровень психофизического развития;
2. Уровень мотивированности;
3. Уровень интеллектуального развития;
4. Уровень информированности и эрудиции в отношении общих знаний и содержания разрабатываемой программы в частности;
5. Уровень становления тех или иных компетенций (определяется в зависимости от содержания и тематической направленности разрабатываемой программы);
6. Уровень сформированности той или иной грамотности (информационной, функциональной, языковой и т.д. определяется в зависимости от содержания и тематической направленности разрабатываемой программы).

Имея **картотеку диагностических методик** можно проследить как индивидуальные успехи каждого ребенка, так и оценить уровень освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы. Существуют универсальные методики педагогической диагностики, специфические для отдельных направленностей, но в методических рекомендациях нам предлагается обновление диагностики, добавлению в нее более современных и разнообразных форм. Сегодня предлагаю познакомиться с некоторыми из методик которые вы в дальнейшем сможете включить в свою диагностическую копилку.

- **1 направление «Исследование познавательных психических процессов»**

Уровень психофизического развития;

Выявления особенностей психофизического развития включают в себя 3 направления диагностики.

Для оценки кратковременной зрительной памяти, ее объема и точности я применяю Методику «Память на числа». Данная методика может применяться с обучающимися различных возрастов. Давайте и мы сейчас попробуем.

- **Методику «Память на числа».**

Инструкция: «Вам будет предъявлена таблица с числами. Ваша задача заключается в том, чтобы за 20 сек., запомнить как можно больше чисел. Через 20 сек. таблицу уберут, и вы должны будете мысленно вспомнить те числа, которые вы запомнили».

| | | | |
|----|----|----|----|
| 13 | 91 | 47 | 39 |
| 65 | 83 | 19 | 51 |
| 23 | 94 | 71 | 87 |

Оценка кратковременной зрительной памяти производилась по количеству правильно воспроизведенных чисел.

Норма – 7 баллов и выше.

Методика удобна для группового тестирования.

•Методика «Смысловая память»

Обучающимся зачитываются слова. Постарайтесь запомнить их попарно. Затем зачитывается только первое слово каждой пары, а ребенок записывают второе.

Материал. Пары слов для запоминания:

1. кукла – играть,
2. ножницы – резать,
3. лошадь – сено,
4. книга – учить,
5. бабочка – муха,
6. щетка – зубы,
7. барабан – пионер,
8. снег – зима,
9. петух – кричать

Для исследования концентрации внимания и его устойчивости применяю известную Корректирную пробу Бурдона.

• Корректирную пробу Бурдона

«На бланке с буквами вычеркните, просматривая ряд за рядом, все буквы «Е». Через каждые 60 секунд по моей команде отметьте вертикальной чертой, сколько знаков Вы уже просмотрели (успели просмотреть)».

Показатель переключаемости внимания вычисляется по определенной формуле:

Обработка результатов теста. Результаты пробы оцениваются по количеству пропущенных не зачеркнутых знаков, по времени выполнения или по количеству просмотренных знаков. Важным показателем является характеристика качества и темпа выполнения (выражается числом проработанных строк и количеством допущенных ошибок за каждый 60-секундный интервал работы).

• 2 направление «Исследования эмоциональной сферы»

Проблемы эмоционально-волевой регуляции с особой остротой возникают при переходе от младшего школьного к подростковому возрасту. Увеличивается трудность учебных задач, объем получаемого материала, иногда ослабляется роль внешнего контроля. Большое значение приобретает наличие целевой перспективы, развернутого планирования, осуществление самоконтроля и саморегуляции. В связи с этим повышаются требования к развитию способности адекватной самооценки результатов своего обучения в том или ином объединении.

Наша задача в работе с обучающимися проводить диагностику эмоционального фона, который непосредственно влияет на результаты образовательной деятельности.

В своей практике применяю методику САН (Методика и диагностика самочувствия, активности и настроения).

- **Методика и диагностика самочувствия, активности и настроения**

Цель: Экспресс-оценка самочувствия, активности и настроения.

Описание методики САН. Опросник состоит из 30 пар противоположных характеристик, по которым испытуемого просят оценить свое состояние. Каждая пара представляет собой шкалу, на которой испытуемый отмечает степень выраженности той или иной характеристики своего состояния.

Инструкция методики САН. Вам предлагается описать свое состояние в данный момент с помощью таблицы, состоящей из 30 пар полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние, и отметить цифру, которая соответствует степени выраженности данной характеристики.

Обработка данных методики САН. При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в 1 балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары — в 7 баллов.

Самочувствие — сумма баллов по шкалам: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активность — сумма баллов по шкалам: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настроение — сумма баллов по шкалам: 5, 6, И, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

- **3 направление «Исследование волевой сферы»**

Что такое воля?

В любом пособии по психологии мы найдем такое определение: воля — это способность человека настойчиво достигать сознательно поставленной цели, несмотря на наличие внешних и внутренних препятствий.

Отношение детей к своей нерешительности различно. Одни очень болезненно ее переживают, другие во всех случаях находят ей «оправдание», а третьи не придают этому особого значения. Между тем нерешительность, требует преодоления. Она может привести к низким результатам обучающегося[3]. .

Тест «Самооценка силы воли».

Методика описана Николаем Николаевичем Обозовым и предназначена для обобщенной характеристики проявления силы воли.

Инструкция. На приведенные 15 вопросов можно ответить: «да» — 2 балла, «не знаю» или «бывает», «случается» — 1 балл, «нет» — 0 баллов. При ответе необходимо сразу ставить баллы.

Подсчитывается сумма набранных баллов: 0–12 — сила воли слабая; 13–21 — сила воли средняя; 22–30 — сила воли большая.

• 4 направление «Творческие способности»

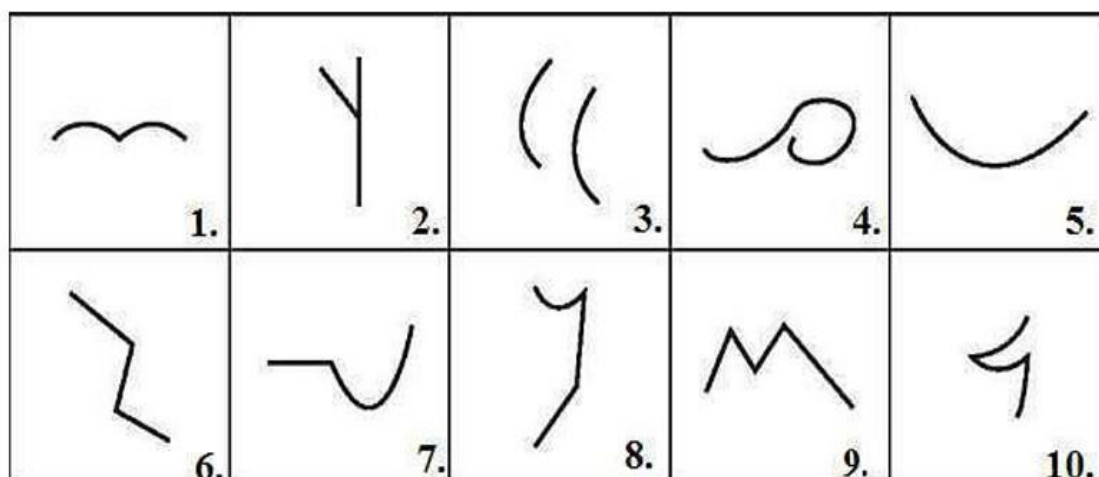
Творчество – это форма самореализации личности; это возможность выразить своё особое, неповторимое отношение к миру. В данной ситуации родители, педагоги дополнительного образования должны помочь ребёнку «раскрыться», проявить свои лучшие качества, максимально реализовать потенциальные возможности.

Методики выявления уровня творческого и интеллектуального развития.

- 1 Тест «Кубики Коса» диагностика невербального интеллекта
- 2 Методика «Картина» О.Е. Антипенко
- 3 Диагностика стадийного развития интеллекта Н.Ф. Талызина, Ю.В. Карпов
- 4 Вербальная ассоциативная методика "ЭЗОП"
- 5 Методика Г.Дэвиса (определения творческих способностей учащихся)
- 6 Определение различий в развитии интеллектуальной рефлексии у детей 7–10 лет
- 7 Тест "Креативность" (автор Вишнякова Н.)
- 8 Тест Медника (диагностика вербальной креативности)
- 9 Тест креативности Торранса
- 10 Шкалы измерения интеллекта Д. Векслера
- 11 Тест исследования интеллекта Р.Амтхауэра
- 12 Прогрессивные матрицы Равена
- 13 Исследование ассоциаций
- 14 Методика "Установление последовательности событий"
- 15 Тест Эббингауза (заполнение пропущенных в тексте слов)
- 16 Методика "Соотношение пословиц, метафор и фраз" (исследование мышления)
- 17 Методика "Сравнение понятий" (исследование процессов анализа и синтеза мышления)
- 18 Методика "Сложные аналогии"
- 19 Методика "Простые аналогии" (диагностика мышления)
- 20 Методика "Существенные признаки" (диагностика мышления)

Существует огромное количество различных методов психодиагностики творческих способностей человека. Наиболее популярный из них - тест Е.П. Торренса.

Тест «Незавершенные фигуры» Е. П. Торренса



Интерпретация результатов тестирования.

1. Беглость, или продуктивность – умение справиться с поставленной креативной задачей в определенное время
2. Гибкость - показатель оценивает разнообразие идей и стратегий, способность переходить от одного аспекта к другому.
3. Оригинальность- показатель характеризует способность выдвигать идеи, отличающиеся от очевидных, общеизвестных, общепринятых, банальных или твердо установленных.
4. Разработанность. - способности к изобретательской и конструктивной деятельности.

• 5 направление «Коммуникативно-адаптационные способности»

Единственная настоящая роскошь – это роскошь человеческого общения. Так считал Антуан Сент-Эзюпери, об этом рассуждали философы на протяжении веков и эта тема остаётся актуальной и в наши дни. Вся жизнь человека протекает в постоянном общении. Человек всегда дан в контексте с другим – партнером реальности, воображаемым, выбранным и т.п., поэтому с этой точки зрения трудно переоценить вклад компетентного общения в качество человеческой жизни, в судьбу в целом. Коммуникативная компетентность рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определённом круге ситуаций личностного взаимодействия. Компетентность в общении имеет несомненно инвариантные общечеловеческие характеристики и в тоже время характеристики, исторически и культурно обусловленные.

• Методика «Мой коллектив»
(подготовлена Л.Г. Жедуновой)

Инструкция: Вам предлагается оценить состояние психологической атмосферы в вашей группе по девятибалльной системе. Оцениваются полярные качества:

| | | |
|----------------------------|----------------------|------------------------------|
| | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | |
| 1. Дружелюбие | | 1. Враждебность |
| 2. Согласие | | 2. Несогласие |
| 3. Увлечённость | | 3. Равнодушие |
| 4. Результативность | | 4. Нерезультативность |
| 5. Теплота взаимоотношений | | 5. Холодность |
| 6. Сотрудничество | | 6. Отсутствие сотрудничества |
| 7. Взаимная поддержка | | 7. Недоброжелательность |
| 8. Занимательность | | 8. Скука |
| 9. Успешность | | 9. Неуспешность |

• **7 направление «Ценностные ориентации»**

Еще один личностный компонент, который я считаю необходимым для диагностики – это Ценностные ориентации.

Ценностные ориентации - это отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров. Понятие ценностных ориентаций было введено в послевоенной социальной психологии как аналог философского понятия ценностей, однако четкое концептуальное разграничение между этими понятиями отсутствует.

• **Упражнение «Мир моих ценностей»**

Цель: осознать ценности - свои и других участников.

Запишите на листочках пять самых важных вещей в вашей жизни, после чего проранжируйте их по степени важности. Зачитывание происходит поочередно.

Вывод: Формирование личностных качеств – процесс длительный, он носит отсроченный характер. Выявить и оценить личностные качества сложно. Тем не менее, выявлять результаты образовательной деятельности детей во всей полноте должен каждый педагог. Это обусловлено спецификой дополнительного образования детей[4].

**Методическое объединение для молодых специалистов
«Как разработать педагогический проект?»**

Проект - это ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с определенными требованиями к качеству результатов, установленными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией (В.Н. Бурков, Д.А. Новиков).

Педагогический проект – это

1. Комплекс взаимосвязанных мероприятий по целенаправленному изменению педагогической системы в течение заданного периода времени, при установленном бюджете с ориентацией на четкие требования к качеству результатов и специфической организации;
2. Разработанная система и структура действий педагога для реализации конкретной педагогической задачи с уточнением роли и места каждого действия, времени осуществления этих действий, их участников и условий, необходимых для эффективности всей системы действий.

Этапы проектирования

1. Предпроектный этап (его еще называют предварительным, или стартовым).
2. Этап реализации проекта.
3. Рефлексивный этап.
4. Послепроектный этап.

Структура проекта

- Актуальность.
- Цель и задачи.
- Участники.
- Этапы проекта.
- Планируемые результаты.

Цель - раскрытие сути задуманного проекта, направленного на решение выявленных проблем.

Задачи - последовательность шагов по изменению существующей педагогической ситуации в соответствии с целью.

Участники проекта:

Качественный и количественный состав целевых групп, с которыми педагог будет работать в рамках проекта.

Прогнозируемые краткосрочные и долгосрочные результаты реализации проекта

Приложения:

учебно-тематические планы;

структуру раздаточных материалов;

тематику, примерную структуру, тираж, объем публикаций, печатных материалов;

структуру, перечень разделов, создаваемых интернет-ресурсов;
примерную структуру, объем, методику, инструментарий исследования;
тематику, примерную программу, аудиторию конференций, круглых столов;
тематику, объем консультаций.

Памятка для наставника молодого педагога дополнительного образования

Открыть в каждом человеке создателя, поставить его на путь самобытно- творческого, интеллектуально- полнокровного труда -эта задача становится сегодня первоочередной в практической работе школы.

В. Сухомлинский

Задачи наставника:

- удовлетворить потребность молодых педагога в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым специалистам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Принципы наставничества.

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Проблемы, возникающие у молодых педагогов в процессе деятельности

- отсутствие мотивации к работе;
- отношения с коллегами;
- отношения с обучающимися;
- отношения с родителями;
- неумение обеспечить дисциплину;
- неумение планировать занятие;
- незнание современных форм и методов работы;
- неуверенность в себе;
- неумение организовать воспитательную работу.