



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА СТАНИЦЫ ОТРАДНОЙ**

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ

**«Наставничество как деятельностное
сопровождение молодого специалиста
в дополнительном образовании»**



«Целевые установки, презентация программы мероприятия»

Пискунова Севиль Агамурадовна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе

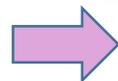
МБУДО ЦДТ ст. Отрадной



МБУДО ЦДТ ст. Отрадной



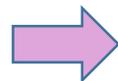
868 детей в возрасте от 5 до 18 лет



В 69 объединениях по технической, физкультурно-спортивной, художественной, социально-гуманитарной направленностям



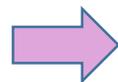
25 дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ



3 - ДООП технической,
1 – ДООП физкультурно-спортивной,
18 – ДООП художественной,
3 – ДООП социально-гуманитарной



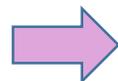
На базе **8** образовательных организаций, реализуются ДООП



В т. ч. на базе: МБУДО ЦДТ ст. Отрадной, МБОУ СОШ № 1 им. А.С. Колесника, МБОУ СОШ № 6, МАОУ СОШ № 9, МБОУ СОШ № 16, МБОУ СОШ № 17, МБОУ СОШ № 24, МБОУ СОШ № 59



Педагогический коллектив **22** человека



В т. ч. 2 – администрация учреждения, 2 – методиста, 1 - педагог-организатор, 17 – педагогов ДО, из них 6 человек - совместители



«ЛУЧШЕЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ» 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022 -2023 уч. г.



В соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального образования Отрадненский район от 28 февраля 2020 года № 100 «О создании и функционировании муниципального опорного центра дополнительного образования Отрадненского района» в муниципальном образовании Отрадненский район статус муниципального опорного центра дополнительного образования детей присвоен муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования Центру детского творчества станицы Отрадной.





«Нормативная база реализации целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования. Модели наставничества, реализуемые в МБУДО ЦДТ ст. Отрадной»

Зуева Ирина Михайловна,

*методист, куратор внедрения целевой модели наставничества
в МБУДО ЦДТ ст. Отрадной*



НАСТАВНИК...



Большинство из нас на определенных этапах жизни окружали значимые для нас люди: учителя, тренеры, руководители. Эти люди повлияли на наш выбор ценностей, жизненные принципы и поступки. Они были для нас примерами, защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль же НАСТАВНИКА гораздо важнее, потому что объединяет все эти функции.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

СССР, 1954 г.

Понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР

СССР, 1970-1980 гг.

термин «инструктор производственного обучения»

термин «преподаватель теоретического обучения»

Обучение инструкторов носило **отраслевой характер**: за их подготовку отвечали непосредственно сами предприятия.

Педагогический минимум определялся Госкомитетом по народному образованию.

Предусматривалась **аттестация** инструкторов руководством отделов технического обучения предприятий.

Вопросы оплаты решались предприятиями индивидуально.

Меры по **нематериальному стимулированию** деятельности наставников на федеральном уровне, например,



от 16 июля 1981 года
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ "ЗАСЛУЖЕННЫЙ НАСТАВНИК МОЛОДЕЖИ РСФСР".

Наставники 60-80-х гг., помимо помощи в освоении профессии, проводили систематическую воспитательную работу с молодыми рабочими, прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.



Год педагога и наставника в России



**Миссия Года — признание
особого статуса
педагогических
работников, в том числе
выполняющих
наставническую
деятельность.**



Президент России о важности наставничества

«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто успешно трудится на производстве, уже прошли эту школу, и нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях. Конечно, никакого формализма здесь не должно быть. Нужна эффективная система мотивации для наставников, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

Президент России В.В. Путин.

Заседание Государственного совета и президентской комиссии по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития. Москва, 23.12.2013г.

«Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем, это наставничество не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не наравоучениями, а личным примером»

Президент России В.В. Путин.

Открытый урок для школьников «Разговоры о важном».

Калининград, , 01.09.2022г.



Разработка профессионального стандарта «Наставник»



Министерство
просвещения
России



СПК в сфере
образования



Государственный
университет
просвещения

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ¹	
«НАСТАВНИК»	
(наименование профессионального стандарта)	
	Регистрационный номер
Содержание	
I. Общие сведения	
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)	
III. Характеристика обобщенных трудовых функций	
3.1. Обобщенная трудовая функция «наименование»	
3.2. Обобщенная трудовая функция «наименование»	
IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта	





Для чего нужен профстандарт «Наставник»?

Профстандарт «Наставник»:

- Делает легитимным для организаций возможность найма на эту должность
- Позволяет задать модель квалификации **НАСТАВНИКА**, в которой отразятся умения выявлять и восполнять дефициты наставляемого, а не просто модель высококлассного **СПЕЦИАЛИСТА**



Наличие профстандарта:

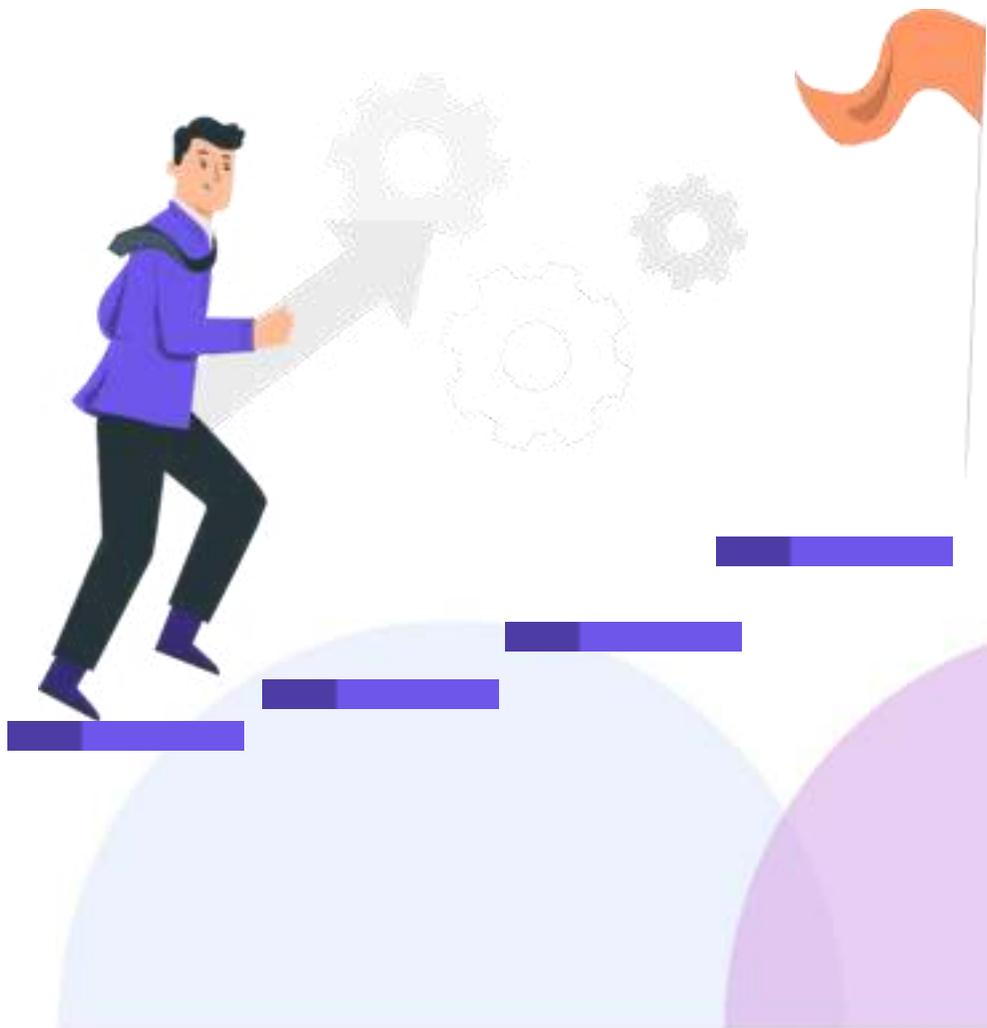
- **НЕ** ограничивает общественную инициативу в сфере наставничества
- **Не** вступает в противоречие с принципом добровольности наставничества

Профстандарт не охватывает такие сферы деятельности, как:

- Волонтерство
- Эпизодические встречи с экспертами и выдающимися людьми
- Мастер-классы



Основания для выделения квалификации «Наставник»



- ❑ Существуют практики, в которых наставничество уже является видом профессиональной деятельности;
- ❑ Можно выделить совокупность функций, выполняемых наставником, в отдельную должность;
- ❑ Чтобы быть наставником, мало быть просто хорошим специалистом в своей области – нужно обладать особой квалификацией и иметь желание её реализовать.

Наставничество как вид профессиональной деятельности



□ Наставничество в сфере воспитания и социализации:

деятельность по обеспечению личностного развития детей и подростков, их воспитанию и социализации, формированию готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

□ Наставничество в сфере обучения:

деятельность по обеспечению личностного и профессионального развития обучающихся, формированию готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

□ Наставничество на рабочем месте:

деятельность по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.



Наставник – это НЕ:

- ✓ Социальный педагог
- ✓ Педагог-организатор
- ✓ Воспитатель
- ✓ Тьютор
- ✓ Педагог ДО
- ✓ Педагог ДПО
- ✓ Педагог-психолог
- ✓ Методист
- ✓ Коуч
- ✓ Консультант
- ✓ Медиатор
- ✓ Профконсультант



НО НАСТАВНИК может в зависимости от задачи занимать одну из этих позиций!

Этапы работы над профстандартом «Наставник»



Нормативные основы целевой модели наставничества



- ❖ Конституция Российской Федерации.
- ❖ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ❖ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010 г.).
- ❖ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-р.
- ❖ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р).
- ❖ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ❖ Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ❖ Федеральный закон от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- ❖ Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- ❖ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- ❖ Распоряжение министерства образования Российской Федерации 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».
- ❖ Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 г. № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- ❖ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 г. «О внедрении примерной программы воспитания».
- ❖ Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»



Методология (целевая модель) 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»

- **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Куратор** - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.





Документы, регламентирующие деятельность наставничества в учреждении дополнительного образования (примерный перечень)

- **Локальные акты образовательной организации:**
 - Приказ о внедрении целевой модели наставничества.
 - Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества.
 - Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта.
 - Приказ о формировании наставнических пар.
- **Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника**
 - Диагностический инструментарий (анкеты).
 - Индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом.
 - Индивидуальные планы пар.
 - Заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.
 - Заключение по итогам работы пар.
 - Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.



Документы, регламентирующие деятельность наставничества в учреждении дополнительного образования (примерный перечень)

• Информационно-методическое сопровождение

Для методического сопровождения наставников возможно ведение журнала наставника, который разрабатывается самостоятельно в образовательной организации. Структура журнала наставника закрепляется положением, принятым в образовательной организации.

Рекомендуется отразить в журнале следующие позиции: формат и форму встречи; цель встречи, содержание, результат. Данный документ поможет наставнику организовать работу, а куратору проконтролировать ее.

Информационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации заместителем директора по УВР включает в себя информационно-аналитическую справку о работе системы наставничества в образовательной организации.



Этапы реализации (внедрения) целевой модели наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: распределение обязанностей, назначение куратора, поиск ресурсов.

Этап 2. Формирование базы наставляемых: сбор запросов наставляемых.

Этап 3. Формирование базы наставников: сбор возможностей наставников.

Этап 4. Отбор и обучение наставников: собеседование, обучение методике наставничества, работе с подростками в т.ч. ходу программы.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп

Этап 7. Завершение наставничества. Упаковка результатов, популяризация результатов



5 форм наставничества для разных задач и ролей



Ученик-ученик



Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников

Модели наставничества, реализуемые в МБУДО ЦДТ ст. Отрадной



Исходя из образовательных потребностей МБУДО ЦДТ ст. Отрадной выбраны следующие формы наставничества:

□ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ:

«адаптированный учащийся Назаркина Милена – неадаптированный (ребёнок-инвалид) учащийся Лебина Ангелина»

□ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ:

«педагог Артемьева Ирина Алексеевна – молодой специалист Тищенко Ирина Андреевна»

«педагог Булгакова Светлана Викторовна – молодой специалист Соколова Татьяна Сергеевна»

□ «ПЕДАГОГ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ:

«педагог Быкусова Юлия Викторовна – одарённый обучающийся Далада Полина»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.





НАСТАВНИЧЕСТВО

- Это не цель, а средство.
Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит.



- Это практика, которая (как и большинство образовательных практик) **не внедряется, а взращивается.** Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.



«Трансляция профессиональных убеждений»

Артемьева Ирина Алексеевна,
педагог дополнительного образования
МБУДО ЦДТ ст. Отрадной



РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ «ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»



ТИЩЕНКО ИРИНА АНДРЕЕВНА,

**педагог дополнительного образования
МБУДО ЦДТ ст. Отрадной
объединения «Основы танца»**

- Имеет высшее образование, закончила Ставропольский государственный педагогический институт, по программе бакалавриата «Народная художественная культура» по специальности «Руководство хореографическим любительским коллективом»

АРТЕМЬЕВА ИРИНА АЛЕКСЕЕВНА,

педагог дополнительного образования

МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

Ветеран народного творчества

Ветеран труда

Отличник народного просвещения

награждена Почетной грамотой министерства образования,

науки и молодёжной политики Краснодарского края

(Приказ от 15.05.2019 г. № 1656 г. Краснодар)

Высшее профессиональное образование,
окончила Армавирский государственный педагогический институт,
по специальности «Педагогика и методика начального обучения»,
квалификации «Учитель начальных классов»

Имеет первую квалификационную категорию

Общий стаж работы 50 лет,

из них 40 лет в хореографической деятельности:

– как участник народного ансамбля танца «Лазорик»

– как руководитель танцевального коллектива СДК пос. Садовый

Отрадненского района

– как педагог дополнительного образования ЦДТ ст. Отрадной,
объединений «Основы русского танца», «Шаг за шагом»



«Представления о детях»



*Без детей нельзя было бы так любить человечество
Ф. М. Достоевский*



«Представления о родителях»



Любить – означает чувствовать сердцем тончайшие духовные потребности человека. Вот эта способность чувствовать человека сердцем и передается от отца и матери ребенку без каких-либо слов и объяснений, передается примером.

В.А. Сухомлинский

РОДИТЕЛЬ И ПЕДАГОГ

Как распределить ответственность за результат развития ребенка?

Никто не сможет сделать то, что сделает для ребенка педагог.

Никто и никогда не сможет сделать для ребенка то, что могут сделать родители. У родителей самый короткий путь к сердцу ребенка – это важно уяснить молодому педагогу.

!!! ВАЖНО начинающему коллеге донести понимание родителей:

им очень трудно отнестись к своему ребенку объективно – такова природа родительского инстинкта.

Необходимо показать, как сделать так, чтобы родители за трудностями ребенка увидели его и свои возможности.

«Представления о коллегах»



Сделай шаг, и дорога появится сама собой.

Стив Джобс, основатель корпорации Apple

Положительные стороны в отношениях молодого специалиста и наставника:

Первый: пришел работать – работай, справишься – молодец, не справишься – ничего не поделаешь.

Второй: мы поможем тебе во всем, всегда подставим плечо, твои трудности – это наши общие трудности.

Конечно, молодому специалисту хочется оказаться во втором. Он всегда может обратиться за помощью к коллегам, задать вопрос, получить ответ. Но «учиться ходить» ему все же нужно будет самостоятельно



Реверсивное наставничество

Важно остановиться в своей профессиональной помощи и дать понять, что сегодня уровень коллегиальной ответственности за работу почти одинаков.

Более того, молодой специалист может и сам научить других тому, что хорошо умеет сам – с точки зрения современных IT-технологий он находится на передовой.

«Представление о профессии и о развитии»



Ставь цели вне пределов своей досягаемости, чтобы тебе всегда было ради чего жить.

Тед Тернер, основатель новостного канала «CNN»

- Для человека нет большего полета, чем возможность реализовать себя. Педагогам очень повезло: это огромная удача в жизни – найти свое отражение в других людях, более того – остаться в них навсегда.
- Как ни сложна профессиональная деятельность, можно всегда определить две плоскости, в которой она проходит: плоскость развития и плоскость функционирования. Невозможно развиваться постоянно, иногда нужны паузы.
- Необходимо заложить оптимальный ритм профессионального развития молодого специалиста, помочь ему увидеть траектории развития, научить его делать иногда профессиональную паузу, научить собираться с силами. Также необходимо показать, как на вопросы, связанные с движением за привычные пределы профессии, отвечать «да». Это и есть основы самоменеджмента.



«Профессиональный рост наставника»



*Если я хочу способствовать личностному росту других со мной,
я должен расти сам.*

К. Роджерс, психолог, психотерапевт

- Одна из технологий профессиональной помощи – **педагогическая супервизия** – специально-организованное, рефлекслируемое наблюдение опытного наставника за деятельностью молодого специалиста.
- Но очень полезна и другая тактика – **профессиональная супервизия наоборот** – наблюдение молодого специалиста за деятельностью опытного наставника. Так, профессиональный рост самого наставника, его умение находить в себе потенциал для развития, становится важнейшим условием эффективности этой технологии.



Молодым педагогам еще многому предстоит научиться, а наставники, будут всегда рядом, ведь не зря говорится:

**«УЧИТЕЛЬ, ВОСПИТАЙ УЧЕНИКА, ЧТОБ
БЫЛО, У КОГО ПОТОМ УЧИТЬСЯ»**



«Моцарты» и «Сальери»

Быкусова Юлия Викторовна,
педагог дополнительного образования
МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ «ПЕДАГОГ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»



Наставник

БЫКУСОВА ЮЛИЯ ВИКТОРОВНА,

педагог дополнительного образования МБУДО ЦДТ ст. Отрадной объединений «Рисунок и живопись» и «Веселый карандаш»

- Высшее профессиональное образование, окончила Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кубанский государственный университет» по специальности "Бухгалтерский учёт, анализ и аудит", квалификация "Экономист"
- В 2019 году прошла курс профессиональной переподготовки в ООО "Центр профессионального образования "Развитие", что дает ей право на ведение профессиональной деятельности "Педагог дополнительного образования"
- Имеет первую квалификационную категорию по должности "Педагог дополнительного образования"
- Стаж работы 12 лет
- В 2014 году кружку изобразительного искусства "Рисунок и живопись" присвоено звание "Образцовый художественный коллектив" (Приказ №815 от 25.12.2017 г.).
- В 2021 году кружок "Рисунок и живопись" подтвердил звание "Образцовый художественный коллектив".
- Юлия Викторовна транслирует свой педагогический опыт на зональных, муниципальных семинарах и мастер-классах.
- Более 30 учащихся педагога являются участниками, призерами и победителями в конкурсах, акциях, фестивалях на региональном, зональном, муниципальном уровнях.

«Моцарты» и «Сальери»



Сальери Антонио
(1750—1825), итальянский
композитор, дирижёр и педагог



Моцарт Вольфганг Амадей
(1756—1791), австрийский
композитор.

«Гений это 1% таланта и 99% труда»
Эдисон



Выявление одарённых детей в художественных объединениях МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

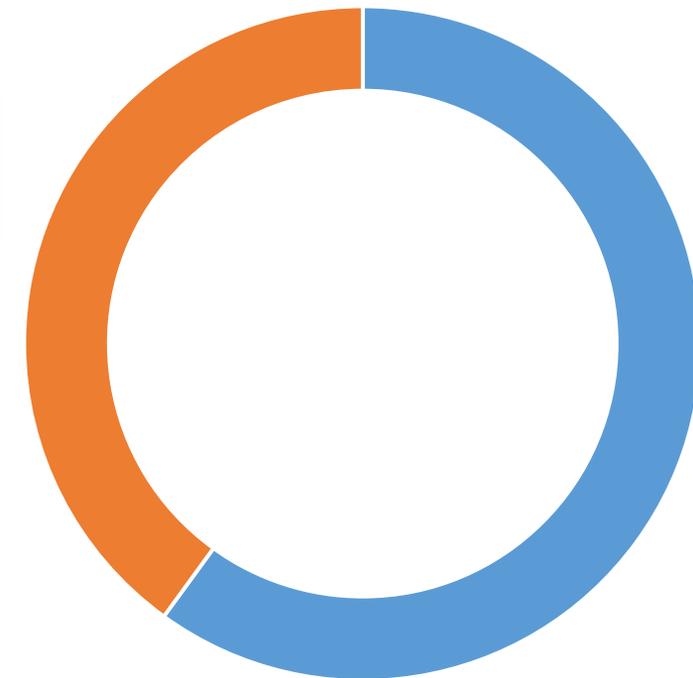


СПОСОБНОСТИ К ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОМУ ИСКУССТВУ

Категория учащихся «МОЦАРТЫ» – это учащиеся с богатым творческим потенциалом. Их еще называют одарёнными детьми. Отличительные черты: хороший природный художественный вкус, острый ум, хорошее творческое мышление и т.д.

В данной категории существуют такие подкатегории как: *«талантища»*, *«умняжки»* и *«задавашки»*.

Категория учащихся «САЛЬЕРИ» – следует правильно понимать, что «Сальери» в данном конкретном случае – это - не завистники, или «оппозиция» «Моцартов». Это целеустремленные учащиеся, в основе художественного портрета которых заложены не таланты и склонности, а конкретный набор личностных качеств: характер, трудолюбие, сила воли и т.д.





ДАЛАДА ПОЛИНА,

учащаяся объединения «Рисунок и живопись»



- Полина является ярким примером человека, который не имеет выраженного природного таланта в рисовании, но сильно желая заниматься изобразительным искусством, смогла добиться успехов и в разы повысить свой уровень целеустремлённостью, терпением и трудолюбием.





«Ловушки наставника и наставляемого»

Булгакова Светлана Викторовна,

педагог дополнительного образования

МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ «ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»



СОКОЛОВА ТАТЬЯНА СЕРГЕЕВНА,

педагог дополнительного образования
МБУДО ЦДТ ст. Отрадной объединение «Оригами»

- Среднее профессиональное образование, закончила с отличием Южный многопрофильный техникум в г. Армавир по специальности «Преподавание в начальных классах»

Проблемы с которыми сталкиваются педагоги дополнительного образования



Выпускникам педагогических университетов и педагогам, пришедшим из учреждений среднего профессионального образования, не хватает специальных теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования, так как в основном они имеют подготовку по квалификации «учитель».



На практике можно наблюдать ситуацию расхождения их базовой подготовки с теми задачами, которые решаются в учреждении дополнительного образования, ведь они привыкли к концепции школьных классных занятий по итогам своей первой производственной практики.

На кружковых занятиях недостаточно отчитать программный материал по конспекту с демонстрацией примеров у доски, нужно уметь уделить внимание личности воспитанника (он может не обладать талантом, но может обладать богатым развитым воображением), сформировать и развить профессиональные компетенции, заинтересовать ребенка в предмете, которому он пришел обучаться.



- Особенность ситуации в работе с молодым педагогом ещё и в том, что он с первого дня работы должен выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги.
- Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения



Наставник

БУЛГАКОВА СВЕТЛАНА ВИКТОРОВНА,

педагог дополнительного образования МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

**Награждена Почётной грамотой министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края
(Приказ от 14.05.2018г. №1786)**



- Высшее профессиональное образование, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный университет экономики и сервиса» специальность «Конструирование швейных изделий» квалификация «Инженер»
- Имеет высшую квалификационную категорию по должности «Педагог дополнительного образования»
- Стаж работы 8 лет
- В 2017 году кружку декоративно-прикладного искусства «Тестоластика» присвоено звание «Образцовый художественный коллектив» (Приказ №815 от 25.12.2017 г.)
- В 2021 году кружок «Тестоластика» подтвердил звание «Образцовый художественный коллектив», а кружку «Умелые ручки» впервые присвоено звание «Образцовый художественный коллектив»
- Светлана Викторовна активно принимает участие в зональных и муниципальных семинарах, мастер-классах, транслируя свой педагогический опыт
- Более 50 учащихся педагога являются участниками, призерами и победителями в конкурсах, акциях, фестивалях на различных уровнях

Ловушки наставника



1 • *Я могу помочь.*

Наставники – это помощники, но иногда подопечный должен найти свой собственный путь. Не чувствуйте себя отвергнутым, если ваша помощь отвергнута или ваш совет не принят.

2 • *Я знаю лучше всех.*

Не используйте наставляемого для удовлетворения собственных потребностей, не ждите комплиментов.

3 • *Я нужен тебе.*

Это закладывает основу для отношений, построенных на зависимости. Основное внимание должно быть направлено на улучшение практики наставляемого.

4 • *Помните о себе.*

У вас может не быть времени между кружковыми занятиями, чтобы, например, точно показать наставляемому как использовать тот или иной материал для творчества. Найдите время после занятий.

5 • *Он добился успеха благодаря мне.*

Еще одна ловушка для эго, которая загоняет наставляемого в угол. Отпустите и отпразднуйте успех вашего коллеги.



Ловушки наставляемого



1

• *Мне не нужна помощь.*

Хотя вам может казаться, что вы справитесь с этим сами, полезно будет прислушаться к опыту.



2

• *Я ничего не знаю.*

В преподавании есть сотни деталей: учебное учреждение, в котором вы получали образование, и небольшой опыт просто не могут вас предостеречь от множества задач, которые выполняют педагоги дополнительного образования.



3

• *Только у меня проблемы.*

Не может быть! Все педагоги сталкиваются с трудностями, даже если не показывают этого.





У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Необходимо развивать систему наставничества в коллективе, которая бы помогла «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.





«Мы все – дети одного солнца»

Назаркина Милена,

учащаяся кружка «Умелые ручки»

МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»



Модель подходит для поддержки детей с особыми образовательными потребностями:

- детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- талантливых (одарённых, мотивируемых) детей;
- детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.



Объединение «Умелые ручки»,
педагог дополнительного образования Булгакова Светлана Викторовна

наставник - **НАЗАРКИНА МИЛЕНА**
наставляемый - **ЛЕБИНА АНГЕЛИНА**

Основные задачи дополнительного образования



ЗАДАЧИ ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Социализация ребёнка с ОВЗ/ ребёнка-инвалида путём освоения им социального опыта, установления различных социальных связей в ходе освоения дополнительной общеобразовательной программы;

Осуществление образовательной деятельности для получения новых знаний по направлению дополнительной общеобразовательной программы;

Воспитание ребёнка с ОВЗ и инвалидностью в определенной культурной среде, которая организуется в пространстве дополнительного образования;

Профориентация, которая осуществляется в ходе приобщения к социально-значимым видам деятельности

Социализация ребёнка с ОВЗ и ребёнка - инвалида

1

«Вход в общество для взаимодействия»

Потребности особого ребёнка расширить представления об окружающем мире, установить социальный опыт, стремиться к самореализации и включение в общество.

2

«Профориентация»

Определение интереса и склонности ребёнка, найти те виды деятельности, где он может быть успешен и, в дальнейшем, определяется с профессиональным выбором – как правило, для этого выбирают дополнительные образовательные программы различной направленности.



Опыт МБУДО ЦДТ ст. Отрадной установление эмоционального контакта с подопечной, развитие определенных навыков:

- ✓ поведения на занятиях и переменах;
- ✓ выполнения заданий в кружке;
- ✓ уборки рабочего места после занятий;
- ✓ общения со взрослыми и кружковцами.



Взаимодействие со сверстниками



- Взаимодействие возможно благодаря дружбе, личному позитивному примеру наставника и чувству равенства.
- Особенно ярко сплоченность между наставником Миленой и наставляемой Ангелиной проявилась на летней детской площадке «Радуга» на базе МБУДО Центра детского творчества станицы Отрадной.
- Постепенно Ангелина смогла раскрепоститься и заняться самостоятельным творчеством, а также избавиться от комплекса «я не умею», «у меня не получится», «я не сделаю правильно».
- Появилась уверенность в себе: она стала работать смелее, увереннее, даже пробует передавать свои знания и умения другим ребятам, проводя мастер-классы.





В результате работы педагога и детского коллектива...



- Лебина Ангелина посещает объединения «Умелые ручки», «Мода. Стиль. Дизайн» и «Тестоластика», педагога Булгаковой Светланы Викторовны.
- Создает интересные работы, принимает участие в различных мероприятиях Центра детского творчества ст. Отрадной и участвует в конкурсах различного уровня.



НАЗАРКИНА МИЛЕНА

победитель районного этапа и лауреат 1 степени зонального этапа Большого всероссийского фестиваля детского и юношеского творчества, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья 2023 года в номинации «декоративно-прикладное творчество» - «Домик маленькой ведьмы» (картонаж, плетение из бумажной лозы)

ЛЕБИНА АНГЕЛИНА

победитель районного этапа и лауреат 3 степени зонального этапа Большого всероссийского фестиваля детского и юношеского творчества, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья 2023 года в номинации «Театр моды» - «Яркий весенний наряд» (дизайн костюма)



Мечта Ангелины...



**СТАТЬ
МОДЕЛЬЕРОМ-
КОНСТРУКТОРОМ**



МАСТЕР-КЛАСС:

«Создание хореографической композиции современного эстрадного танца»

Тищенко Ирина Андреевна,
педагог дополнительного образования МБУДО ЦДТ ст. Отрадной
наставник - Артемьева Ирина Алексеевна



МАСТЕР-КЛАСС:

«Применение современных образовательных технологий в работе с одарёнными детьми на занятиях изобразительной деятельности»

Далада Полина,
учащаяся кружка «Рисунок и живопись» МБУДО ЦДТ ст. Отрадной
наставник – Быкусова Юлия Викторовна



МАСТЕР-КЛАСС:

«Конструирование мини зверюшек в технике оригами: «Кролик-коробочка»»

Соколова Татьяна Сергеевна,

педагог дополнительного образования МБУДО ЦДТ ст. Отрадной

наставник – Булгакова Светлана Викторовна



МАСТЕР-КЛАСС:

«Механизм изготовления поделок в стиле шебби-шик»

**Лебина Ангелина,
учащаяся кружка «Умелые ручки» МБУДО ЦДТ ст. Отрадной
наставник – Назаркина Милена**



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА СТАНИЦЫ ОТРАДНОЙ



Краснодарский край,
Отраденский район,
станция Отрадна ул. Первомайская, 20



8-86144-3-34-84



cdt-ct-otr.ucoz.ru



cdt-ct-otr@mail.ru



[public_cdt_otr](https://vk.com/public_cdt_otr)