

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

**СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА И ШЕФСТВА  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ  
ПРОГРАММАМ**

*Методические рекомендации*

Смоленск  
2019

**УДК 371.21**  
**ББК 74.200.58**  
**С 64**

**Составители:**

**Зевакова Н.С.**, начальник Модельного центра дополнительного образования детей  
ГАУ ДПО СОИРО;

**Акимова Е.М.**, методист Модельного центра дополнительного образования детей  
ГАУ ДПО СОИРО.

**Рецензент:**

**Захаров С.П.**, проректор по оценке качества образования ГАУ ДПО СОИРО.

**С 64** Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. 60 с.

В методических рекомендациях рассматриваются вопросы, раскрывающие феномен наставничества в исторической ретроспективе, актуализирующие значимость наставничества и шефства в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ, содержание и технологический инструментарий сопровождения данного вида деятельности, ориентирующие на создание системы наставничества и шефства в сфере дополнительного образования детей.

В издании представлены эффективные практики организации наставничества и шефства для обучающихся из опыта работы образовательных организаций Смоленской области:

- СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества»;
- МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» г. Смоленска;
- МБУДО ЦДТ г. Ярцево;
- МБУ ДО «ЦРДМ» г. Смоленска;
- МБУДО «ЦРТДиЮ» г. Рославля;
- МБОУ Дорогобужская СОШ № 1;
- МБОУ «Средняя школа № 40» г. Смоленска.

Методические рекомендации разработаны в помощь администрации и педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

**УДК 371.21**  
**ББК 74.200.58**  
© ГАУ ДПО СОИРО, 2019

## Содержание

Введение.....	4
РАЗДЕЛ 1. ФЕНОМЕН НАСТАВНИЧЕСТВА В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ.....	6
Феномен наставничества в исторической ретроспективе.....	6
РАЗДЕЛ 2. НАСТАВНИЧЕСТВО И ШЕФСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ – УНИКАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТРАЕКТОРИЕЙ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	12
Наставничество и шефство в системе дополнительного образования детей – уникальный инструмент управления траекторией личностного развития обучающихся .....	12
РАЗДЕЛ 3. ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА И ШЕФСТВА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ.....	20
Практика наставничества среди обучающихся в учреждении дополнительного образования детей .....	20
Наставничество как одна из форм работы с неуспешными в учебной деятельности обучающимися в рамках персонафицированной системы обучения.....	29
«Дети учат детей» в детском оздоровительном лагере «Салют».....	33
Наставничество и шефство в дополнительном образовании школьников .....	39
Создание системы взаимодействия старших и младших школьников на занятиях керамикой.....	44
Элементы наставничества в деятельности творческого объединения «Рукоделие» .....	48
Моделирование взаимоотношений между обучающимися в творческом объединении «Английский язык» .....	53
Заключение .....	58

## Введение

Наставничество работает на глобальную задачу – успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей, а значит, будет помогать и решению задач школы по достижению образовательных результатов

*Н.Б. Баранникова*

В современной педагогической практике приоритетные позиции снова занимают наставничество и шефство. 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 «Современная школа» национального проекта «Образование» к концу 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и шефства:

- 2019 г. – 3 % обучающихся;
- 2020 г. – 10 % обучающихся;
- 2021 г. – 20 % обучающихся;
- 2022 г. – 35 % обучающихся;
- 2023 г. – 50 % обучающихся;
- 2024 г. – 70 % обучающихся,

что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели и целевые показатели проекта в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Наставничество способствует созданию системы профессионального и творческого становления детей и молодежи, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности через максимальное использование потенциала и возможностей человека в условиях вызовов инновационного развития России.

Наставничество – это старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. В различных формах наставничество было распространено в СССР, начиная с 30-х годов XX века. Наставничество было направлено на воспитание молодой смены и доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом.

Сегодня наставничество выходит на новый уровень, и к классическому, почти советскому типу «лучшие ученики помогают отстающим», добавляются перспективные направления:

- развитие талантов;
- профориентация;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

В этой связи дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества и шефства, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для персонального жизнетворчества ребенка.

Настоящие методические рекомендации разработаны в помощь администрации и педагогическим работникам образовательных учреждений и направлены на совершенствование работы по сопровождению наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам.

# **РАЗДЕЛ 1.**

## **ФЕНОМЕН НАСТАВНИЧЕСТВА В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ**

### **Феномен наставничества в исторической ретроспективе**

**Новикова Ирина Владимировна,**  
МБОУ «Средняя школа № 40» города Смоленска

Целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного развития экономики, задачами конкурентоспособности России в глобальном мире и современными потребностями общества. Ключевой фигурой в системе образования был и остаётся учитель. Однако современная педагогическая действительность показывает значимую роль наставничества среди обучающихся. По всеобщему мнению, осуществлять обучение и воспитание был способен, прежде всего, наставник преклонного возраста. В настоящее время вопрос наставничества среди обучающихся стал актуальным и среди сверстников. Несмотря на актуальность, сегодня тема наставничества «дети – детям» недостаточно освещена в российских и зарубежных источниках. Работы, которые сегодня существуют по данной теме, рассматривают отдельные направления с адаптацией молодых специалистов. Все работы, посвящённые проблеме возрождения системы наставничества, носят лишь дискуссионный характер. Вопросам детского наставничества уделено недостаточное внимание. Для того чтобы детально понять сущность наставничества среди детей, необходимо изучить историю данного феномена в педагогической науке.

Обратимся к определению понятия наставничество как к педагогической проблеме.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания.

В первобытном обществе наставничество существовало в виде обряда инициации – имя наречения и было нацелено на передачу опыта от старших к младшим, на сохранение жизненного уклада.

С появлением христианства наставничество ассоциировалось с духовным воспитанием, наставник – это духовный отец, пастырь, пророк.

Соответственно и ценности духовного наставничества отличались от мирских. Для духовного наставничества важнейшими критериями являются заступничество, проявление любви, постоянное наставление своих учеников, одаривание их своей мудростью.

В эпоху средневековья наставничество получило распространение в педагогике. Педагог и просветитель XVII века Я.А. Коменский утверждал значимость наставника в воспитательном процессе, пример которого является одним из основных методов нравственного воспитания подрастающего поколения.

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. В дореволюционной России существовала должность «наставник», который выполнял важную общественную функцию – воспитание детей. Общественный деятель и педагог И.И. Бецкой, автор «Генерального плана императорского Воспитательного дома», «Устава воспитания благородных девиц...», уделяя внимание педагогическому наставничеству, подчеркивал качества, которыми должен обладать учитель-наставник, его обязанности, обращал внимание на то, что он должен изучать характеры детей. В работах Н.Ф. Бунакова, В.П. Вахтерева, П.Ф. Каптерева, Л.Н. Модзалевского, Д.Д. Семенова, К.Д. Ушинского получило широкое освещение значимость личностных, общечеловеческих, нравственно-волевых и профессиональных качеств педагога-наставника (справедливость, честность, личный педагогический талант, творческий подход к делу, добросовестное отношение к профессиональным обязанностям, терпение, выдержка, настойчивость), определяющие высокие требования к его профессионализму и личности.

В 70–80 годы XX века произошла трансформация понятия «наставничество» и оно получило развитие как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. В исследованиях этих лет (С.Я. Батышев, А.С. Батышев, В.А. Новосельцева, Л.С. Рогачевская, И.Г. Столяр и др.), отражающих специфику наставничества в условиях производственной деятельности, подчеркнута его особая функция – воспитание личности: идейно-политическое, нравственное, трудовое. По утверждению исследователей, характерная особенность наставничества заключается в том, что «оно осуществляется в трудовых коллективах в единстве с производительным трудом, представляет собой непрофессиональную педагогическую деятельность, осуществляемую на общественных началах на основе неформального контактного взаимодействия наставника с молодым рабочим» (С.Я. Батышев). Наставничество понимается как помощь в профессиональном

совершенствовании молодого специалиста, целенаправленное формирование его личности в соответствии с идеалами социалистического общества.

В конце 80-х – начале 90-х годов, в связи вступлением России в новые экономические отношения, наблюдается снижение интереса к наставничеству как массовому движению. Основной причиной утраты интереса к нему, по мнению Н.В. Немовой, является несоблюдение принципа добровольности, когда обучаемого «прикрепляют» к наставнику и молодой педагог принужден таким образом перенимать опыт старшего коллеги. Но такая формальная организация педагогического наставничества снижает его эффективность (С.Г. Вершловский).

В 90-е годы XX века в США возникло новое значение этого слова. Наставнический опыт стал активно использоваться в менеджменте. Появились исследования (Г. Льюис, Л. Рай), отражающие специфику наставничества в вопросах обучения кадров на производстве. В исследовании Г. Льюиса отмечено, что наставничество как институт необходим в крупных фирмах. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров. Наблюдается использование наряду со словом «наставничество» слов английского происхождения: «тьюторство», «менторинг», «коучинг». Тьюторское сопровождение получает широкое распространение в системе высшего и среднего образования вследствие распада института наставничества в конце XX века.

На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития, повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.



Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

В общем виде наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Анализ информационных источников показал, что вопросы наставничества рассматривались только в аспекте «учитель – ученику», но не предусматривали взаимодействие «ученик-ученик». Однако на современном этапе развития системы образования модель наставничества «ученик-ученик» часто встречается в практике работы школ, средних и высших учебных заведений. Наставничество среди обучающихся – это добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров, объединенных не только опосредованной передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять и принять.

Основной целью наставничества является выявление и воспитание «компетентностных лидеров» среди обучающихся.

На сегодняшний день обучающийся-наставник – это обучающийся, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, обладает высокими показателями в обучении, высоким уровнем творческих достижений, прилежен и трудолюбив. Возникает вопрос: какими характеристиками должен обладать ученик наставник? Можно выделить несколько критериев.

Критерий 1. Положение, которое занимает ребенок в классе/группе.

Лидер пользуется авторитетом, у него высокий статус.

Критерий 2. Личное желание.

Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество ребёнком воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится.

Критерий 3. Влиятельность.

Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться

авторитетом как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.

#### Критерий 4. Ответственность и организованность.

Как сказал известный американский режиссер Том Маккарти: *«Любое великое дело – вопрос организации. Не гениальности, не вдохновения или полета фантазии, не умения или хитрости, а организации»*. Поэтому так важно, чтобы наставник в полной мере отвечал этому критерию. Он должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон.

Наставник в модели «ученик – ученику» не назначается руководителем, а неформально выбирается группой детей или обучающимся. Быть наставником, значит обладать следующими качествами:

- уверенным в себе;
- стрессоустойчивым;
- коммуникабельным;
- толерантным;
- ответственным;
- пунктуальным;
- лидером.

Наставник взаимодействует со своим подопечным на субъект – субъектной основе. Следовательно, наставничество – особый тип отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения на принципе сотрудничества. Наставник должен быть старше своего подопечного: такой «разрыв» обеспечивает результативное взаимодействие и эффективную передачу данных. В этом смысле наставничество рассматривается как взаимодействие старших и младших школьников.

Таким образом, **наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.** Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект – субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Модель «ученик – ученику» актуальна тем, что она обеспечивает обучающимся возможность работать непосредственно над своим исполнением, подходить с учетом их индивидуальных особенностей, создавать благоприятные условия для дальнейшего развития существующих

талантов. Наставническая деятельность в сфере образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого ребёнка.

### **Литература**

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества. Новая реальность. – Москва, 2011. – 176 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС – Москва, 2014. – 692 с.
3. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18–22.

**РАЗДЕЛ 2.**  
**НАСТАВНИЧЕСТВО И ШЕФСТВО**  
**В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ –**  
**УНИКАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТРАЕКТОРИЕЙ**  
**ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Наставничество и шефство в системе дополнительного образования детей – уникальный инструмент управления траекторией личностного развития обучающихся**

**Зевакова Наталья Сергеевна,**  
начальник Модельного центра дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО;  
**Акимова Елена Михайловна,**  
методист Модельного центра дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО

В условиях перехода Российской Федерации от индустриального к постиндустриальному информационному обществу нарастают вызовы системе образования, что предполагает переход от задачи «массового» образования к проектированию пространства персонального образования для самореализации личности. В этой связи ценностный статус дополнительного образования приобретает новое осмысление: уникальная и конкурентоспособная социальная практика наращивания мотивационного потенциала личности и инновационного потенциала общества.

Успешное решение поставленной задачи достигается за счет открытости дополнительного образования, проявляющейся в следующих аспектах:

- нацеленность на взаимодействие с социально-профессиональными и культурно-досуговыми общностями взрослых и сверстников, занимающихся тем же или близким видом деятельности;
- возможность для педагогов и обучающихся включать в образовательный процесс актуальные явления социокультурной реальности, опыт их проживания и рефлексии;
- благоприятные условия для генерирования и реализации общественных инициатив и проектов.

В этой связи наставничество и шефство становится актуальным трендом развития дополнительного образования.

Следует отметить, что наставничество и шефство – это систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества. При этом не стоит забывать, что это добровольный вид деятельности социально активных людей или волонтеров, которых объединяет не только

опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение строить социальные отношения, получать новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить.

Разрабатывая и внедряя систему наставничества и шефства, целесообразно учитывать специфику дополнительного образования, а именно:

- поуровневое освоение обучающимся дополнительной образовательной программы;
- поэтапное наращивание личного капитала;
- последовательную смену социальных ролей в творческом объединении: обучаемый – соучастник – наставник.

Кроме того, в образовательное учреждение приходят дети с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Возникает вопрос: как повысить эффективность дополнительного образования при наличии разных стартовых возможностей обучающихся? Надо индивидуализировать образовательный процесс, при этом усилить мотивацию и обучить ребят навыкам целеполагания и регуляции своего образовательного маршрута.

Важно подчеркнуть, что успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности, психологической защищенности и доверительных отношений в сложившихся детско-взрослых сообществах, что обеспечивается за счет целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

В этой связи к наиболее эффективным моделям наставничества и шефства относится модель «дети – детям», которая позволяет решать задачи сразу в нескольких направлениях. С одной стороны, снимаются психологические барьеры, и устанавливается доброжелательная атмосфера сотрудничества. С другой стороны, обеспечивается успешное освоение программы каждым ребенком (и подшефным, и наставником) ввиду усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности. Кроме того, становясь членами высоко мотивированных детско-взрослых образовательных сообществ, дети и подростки получают широкий опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности. Таким образом, дополнительное образование закладывает основы непрерывного процесса саморазвития и самосовершенствования человека как субъекта культуры и деятельности.

Следует учитывать, что в условиях цифровизации образования

преимущественное значение приобретает получение информации посредством активного использования интернет-ресурсов и дистанционных образовательных технологий. При этом ограничиваются возможности для отработки умений и навыков, формирования опыта социального взаимодействия, что, как правило, препятствует благоприятной адаптации личности в обществе.

Не вызывает сомнения тот факт, что лучший способ приобрести умения и навыки – это взаимодействие человека с человеком в разнообразных формах личностно значимой деятельности, что еще раз подчеркивает актуальность использования потенциала наставничества в организации образовательного процесса.

Безусловно, в практике дополнительного образования присутствуют элементы наставничества, поскольку старшие обучающиеся часто привлекаются к проведению мастер-классов, массовых досуговых мероприятий, к выполнению учебных заданий, к разработке совместных проектов в рамках реализации планов отдельных педагогов и учреждения в целом. Например, при организации праздников (Новый год, 8 Марта, День учителя, 23 Февраля и т.п.), практических занятий по освоению технологии изготовления (кукла, оберег, корабль, автомобиль, сувенир и т.п.), работы по исследованию (чистота воздуха, состав продуктов, вторичное использование пластика и т.п.), акций и операций (зеленый патруль, социальная почта, патронаж и т.п.).

Однако данный опыт носит разрозненный характер. Для эффективного функционирования «института» наставничества и шефства целесообразно создавать и внедрять модели по типу «дети – детям», разработанные на основе системного подхода и уже сложившихся традиций.

**В структуру модели** целесообразно включить следующие компоненты:

### **1. Концептуально-целевой компонент**

*Цель:* создание системы наставничества и шефства по освоению дополнительных образовательных программ на основе взаимодействия «дети – детям».

*Задачи:*

- провести анализ внешней и внутренней среды, изучить социальный заказ;
- разработать комплекс мер по созданию системы;
- определить содержание и технологический инструментарий;
- обеспечить диагностическое сопровождение.

*Принципы:*

✓ Принцип созидательности – использование наставничества как элемента личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.

✓ Принцип трех «П» – понимать, принимать, помогать.

✓ Принцип системности – необходимость всестороннего анализа и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

✓ Принцип оптимистичности – вера в обучающегося, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

✓ Принцип объективности – учет возрастных и индивидуальных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

✓ Принцип коммуникативности – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами взаимодействия.

✓ Принцип толерантности – уважение достоинства и культуры всех народов.

✓ Принцип безвозмездности – оказание взаимной помощи, работа в духе партнерства и братства.

*Концептуальный замысел* закрепляется в нормативных локальных актах учреждения. В частности:

- положение о наставничестве;
- положение о функционировании Школы наставников;
- положение о разработке программ/планов наставничества;
- приказ об утверждении ответственных лиц;
- приказ об утверждении плана работы совета наставников и др.

*Ожидаемые результаты:*

Для обучающихся:

- повышение интереса и мотивации к занятиям в творческом объединении;
- усиление потребности к самоопределению и самореализации;
- увеличение роли субъект-субъектных отношений в организации образовательного процесса;
- развитие личностно значимых качеств;
- расширение поля социальных и культурных проб, практик и проектов;
- создание и совершенствование программы личностного

саморазвития;

- приумножение опыта конструктивного взаимодействия в решении значимых личностных и общественных задач;
- преобразование социальных позиций от «я – пользователь» через «я – активный участник» к «я – созидатель».

Для учреждения:

- повышение качества освоения дополнительных образовательных программ;
- расширение охвата дополнительным образованием разных категорий обучающихся;
- диверсификация форм и методов выстраивания субъект-субъектного взаимодействия;
- увеличение доли общественного участия в управлении образовательным процессом в учреждении;
- создание условий для формирования многоуровневой системы наставничества и шефства;
- усиление позитивного имиджа учреждения.

Для системы дополнительного образования:

- интенсификация процесса персонализации;
- запуск новых форматов управления;
- оптимизация содержания и механизмов оказания услуг в сфере дополнительного образования детям с разными образовательными потребностями и возможностями;
- достижение целевых показателей вовлеченности обучающихся;
- трансформация имиджа дополнительного образования.

## **2. Содержательный компонент**

Определяет содержание и виды деятельности, направленные на содействие в освоении «подшефными» обучающимися дополнительной образовательной программы с учетом специфики и направления дополнительного образования (социально-педагогическое, естественнонаучное, техническое, туристско-краеведческое, физкультурно-спортивное, художественное).

В содержании работы наставников рекомендуется выделять три составляющих:

- когнитивную, которая направлена на получение знаний и информации, необходимых для осуществления данного вида деятельности;
- мотивационную, которая позволит осознать роль наставничества в жизни человека и общества, сформировать устойчивую потребность к передаче накопленного опыта, содействовать возникновению эмоциональных



переживаний в процессе совместной взаимообогащающей деятельности;

– деятельность, которая предусматривает «опробование» выработанных ценностно-смысловых установок и жизненных смыслов в реалиях окружающего социума.

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

### **3. Операционно-деятельностный компонент.**

Операционно-деятельностный компонент предлагает технологический инструментарий, обеспечивающий поэтапную реализацию поставленных целей и задач. При разработке технологического инструментария целесообразно учитывать следующие позиции:

– преимущественное использование форм и технологий деятельностного типа (например, технология создания ситуации успеха: тренинги личностного роста, мастерские самопознания, коуч-сессия; игровые технологии: продуктивные, социально-моделирующая игры; технологии проектной деятельности: проектное бюро, «разведка», журналистское расследование и т.п.);

– вариативность форм и видов деятельности (например, художественное творчество: проба, гостиная, вернисаж, арт-студия, час творческой самопрезентации; досугово-развлекательная деятельность: компаньон-шоу, минута славы, игровой салон, дефиле, КВН; спортивно-оздоровительная деятельность: спартакиада, День рекордов, флешмоб, агитбригада, спортивный квест);

– направленность методов и приемов на усиление личностно-ориентированной позиции обучающегося (например, колесо жизненного баланса, групповое решение проблемы, «мои хочу, могу и надо», пирамида успеха, дерево личностных смыслов);

– разумное сочетание индивидуальных, групповых и фронтальных форм взаимодействия между наставником и подшефными;

– разработка и активное применение рефлексивных методов и приемов для получения обратной связи и оценки эффективности наставничества и шефства (например, рефлексивный круг, экран достижений, цветограмма, синквейн, палитра чувств).

Кроме того, при выборе технологического инструментария необходимо

учитывать личностный потенциал будущего наставника: особенности темперамента, сферу интересов, уровень сформированности коммуникативных навыков, наличие достижений и опыта самореализации в деятельности творческого объединения, потребности к передаче имеющегося опыта. При этом не стоит игнорировать сложившиеся в учреждении/отдельном коллективе ценности и традиции.

#### **4. Аналитико-результативный компонент**

Включает параметры, критерии, показатели и способы оценки эффективности наставничества и шефства. Целесообразно в качестве основных параметров и критериев оценки результатов работы в данном направлении рассматривать:

1. Анализ общего состояния работы по организации наставничества и шефства:

- вовлеченность обучающихся в деятельность по наставничеству и шефству
- охват обучающихся шефской работой;
- ресурсная обеспеченность деятельности.

2. Эффективность реализации деятельности по наставничеству и шефству:

- продуктивность организации;
- результативность освоения программ и планов в данном направлении на уровне развития личности.

3. Удовлетворенность участников деятельности по наставничеству и шефству (критерий идентичен параметру).

Показатели оценки эффективности наставничества и шефства определяются образовательной организацией самостоятельно.

Оценка результатов наставнической и шефской работы осуществляется с использованием персонифицированных и неперсонифицированных процедур в соответствии с организуемыми в рамках освоения программ и планов мониторинговых процедур.

Важным условием успешного личностного развития наставников и подшефных является фиксация их достижений, которую можно осуществлять с использованием следующих форм:

- портфолио;
- дневник самооценки;
- карта достижений;
- тетрадь учета;
- альбом «Пирамида наших успехов» и др.

Эффективные практики организации наставничества и шефства из

опыта работы организаций, осуществляющих деятельность по дополнительным образовательным программам, будут представлены в следующем разделе.

### **Литература**

1. Базарнова Н.Д., Игнатъева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность // Вестник Минского университета. –2018. – № 6. – С. 93–101.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
4. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севастополь, 2019. – 144 с.
5. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е.В., д.пс.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014. – 127 с.

**РАЗДЕЛ 3.**  
**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**И ШЕФСТВА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ:**  
**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ,**  
**ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**  
**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ**  
**ПРОГРАММАМ**

**Практика наставничества среди обучающихся**  
**в учреждении дополнительного образования детей**

**Малина Марина Валерьевна,**  
МБУДО ЦДТ города Ярцево

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.



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.

Приоритетной задачей наставничества среди обучающихся является:

выявление и воспитание лидеров, волонтеров.

Прогнозируемые результаты практики наставничества среди обучающихся:

- творческое развитие;
- интеллектуальное развитие;
- досуг;
- предпрофессиональное самоопределение;
- отбор талантов;
- творческая самореализация;
- профилактика детских правонарушений;
- патриотическое воспитание;
- социализация.

Наставничество среди обучающихся, как практика в УДО «Центр детского творчества», это движение с целью добиться большего в собственной жизни и будущей профессии. Помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи.

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.

В практике наставничества 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, содействием в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового).

Основные задачи в практике наставничества среди обучающихся в УДО:

- установить доверительные отношения между детьми и педагогами, создание атмосферы взаимодействия и сотрудничества;
- формировать уважительные взаимоотношения в образовательном учреждении;
- привлекать обучающихся 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).

Уже давно известно, что совместное творчество детей формирует хорошие, доверительные отношения между ними, оказывает положительное влияние на развитие обучающегося. В Центре детского творчества основными наставниками среди обучающихся выступают педагоги дополнительного образования творческих объединений, в которых занимаются обучающиеся. Педагоги могут приглашать детей 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.

В практике наставничества среди обучающихся в ЦДТ проводятся коллективные, групповые и индивидуальные формы взаимодействия, которые строятся на принципах партнерства, конструктивно творческой, созидательной деятельности.

К числу наиболее эффективных индивидуальных форм необходимо отнести консультации обучающихся.

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

- как справиться с ленью, когда надо учиться;
- мне нравится один человек... (первая любовь, дружба, общение с противоположным полом);
- как договориться с родителями, внутрисемейные конфликты (ситуация развода родителей, конфликты между бабушкой и родителями);
- кризисы в развитии;
- как стать уверенным; страхи, тревожность, заниженная самооценка;
- профориентация;
- тайм-менеджмент;
- проблемы интернет-зависимости;
- 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 среди обучающихся в Центре детского творчества:

- психологический мониторинг, анкетирование, тестирование;
- индивидуальные, групповые консультации;

- совместные массовые и воспитательные мероприятия, социальные проекты, акции;
- открытые занятия, мастер-классы, концерты, выставки, фестивали, конкурсы;
- круглые столы, бриффинги, дискуссии;
- деловые и ролевые игры на занятиях, практика сотворчества;
- Дни открытых дверей;
- личные поручения;
- Совет обучающихся.

Возможностью для реализации практики наставничества среди обучающихся в УДО Центра детского творчества, 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», «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, бриффинги «Влияние темперамента на выбор профессии», «Социальные сети: за или против».

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 направлена 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 обучающимися, нуждающимися в ней и консультацию педагога дополнительного образования в чьем 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. Диагностика обучающихся (социологические и маркетинговые исследования), направленные на изучение потребностей обучающегося в образовательном учреждении (тестирование, 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 установок и реакций; анкетирование степени удовлетворенности обучающегося в 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 обучающимися для выяснения интересующих его вопросов (чего хотят, какой результат ожидают и т.д.).

2. Организационная деятельность, которая включает в себя работу педагогического совета по планированию взаимодействия с участниками образовательного процесса, организацию деятельности Совета старшеклассников, обучающихся в творческих объединениях ЦДТ, проведение круглых столов, дискуссий, брифингов, мастер-классов в объединениях: «Толерантность и ксенофобия», «Социальные сети: за или против», «Мы выбираем жизнь», «Преступление и наказание глазами психолога и юриста», «Темперамент и будущая профессия».

3. Консультации для обучающихся, проведение открытых занятий и мастер-классов.

- психологическое просвещение обучающихся;
- создание видео журнала «Из жизни творческого объединения»;
- создание мультимедийных презентаций;
- помощь обучающихся в оформлении стендов;
- создание информационных проспектов, буклетов, памяток.

4. Традиционные культурно-массовые мероприятия:

- дни открытых дверей,
- семейные творческие конкурсы (совсем недавно у нас был конкурс совместный для обучающихся и родителей «Мир семейных увлечений», где дети вместе с родителями представляли продукт своего творчества),
- праздники, игровые программы: интерактивная познавательная игра «Закон для детей», которую проводили старшеклассники, обучающиеся в творческих объединениях;
- акции: ежегодная добровольческая акция «Весенняя неделя добра», где обучающиеся выступают в роли наставников;
- ежегодно к Международному дню ребенка (20 ноября) у нас проходит акция «Подарок детям», где обучающиеся творческих объединений принимают активное участие; благотворительная акция «Дети детям»;

- спортивные мероприятия;
- фестивали, конференции: районный фестиваль семейного творчества «Семья России»;
- научно-практическая конференция «Старт в науку», в рамках которой обучающиеся проводят исследование, дискуссии, занятия с обучающимися под руководством педагога творческого объединения или психолога.

Обучающийся – наставник выполняет», выполняет различные функции:

- работа над сплоченностью коллектива;
- помощь педагогу в решении учебных и дисциплинарных задач;
- личностная положительная мотивация;
- помощь педагогу в организации массовых и воспитательных мероприятий.

На сегодняшний день обучающийся-наставник в ЦДТ – это обучающийся, обладающий сформированным комплексом профессиональных и личностных качеств, обладает высокими показателями в обучении, высоким уровнем творческих достижений. Он назначается педагогом дополнительного образования творческого объединения по согласованию с администрацией.

В МБУДО ЦДТ существует кредо для обучающегося-наставника:

- активно участвовать самому в жизни творческого объединения, вовлекать других в массовые, воспитательные и социально-значимые мероприятия;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом, образовательным учреждением;
- показывать положительный пример, стремиться приобретать новые знания, умения и навыки, участвовать в жизни ЦДТ;
- воспитывать в себе лучшие личностные качества: порядочность, ответственность, организованность, целеустремленность, эмпатию, толерантность;
- участвовать в районных мероприятиях, проектах, акциях;
- не сдаваться, не пасовать перед трудностями;
- способствовать сплоченности в творческом объединении;
- обучать подопечных, помогать младшим, передавать свои знания и умения.



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.

Главное условие реализации наставничества среди обучающихся 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.

## **Наставничество как одна из форм работы с неуспешными в учебной деятельности обучающимися в рамках персонифицированной системы обучения**

**Биричевская Светлана Александровна,  
Никитина Юлия Юрьевна,  
МБОУ «Средняя школа № 40» города Смоленска**

Практика поддержания успешных школьников – давняя традиция в российском образовании. Профильные классы, научные сообщества, инновационные центры являются реальным инструментом содействия одарённости и успешности.

В настоящее время ситуация меняется. В рамках персонифицированной системы обучения становится актуальным оказывать поддержку неуспешным в учебной деятельности обучающимся. Педагоги находятся в постоянном поиске наиболее практических инструментов повышения качества обучения. Как показывает практика, разница между «успешными» и «неуспешными» в учебной деятельности школьниками значительно не сокращается. Эффективным инструментом становится наставничество. Указанный вид деятельности, как правило, направлен на передачу знаний от опытного человека старшего возраста к младшему.

Наставник может научить подростка:

- видеть и понимать проблему;
- принимать ее;
- разрешать ее;
- или осознавать неспособность справиться с ней самостоятельно и тогда обращаться за помощью [2].

Девиз наставников: «Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я». Задача наставника: «Научить подростка «ходить» самостоятельно, при этом надо показать ему «свет в конце туннеля». Другими словами подростку необходимо овладеть социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. У подростка, оказавшего в трудной жизненной ситуации должна быть возможность обратиться за помощью к значимому человеку, которым чаще является сверстник или референтная группа сверстников, родители и учителя зачастую в этот критический период для подростка группы риска не являются авторитетными. А что, если сверстник – девиант или референтная группа сверстников окажется асоциальной? Необходим «социальный аниматор», которым станет – наставник. Наставник, способный стать значимым «взрослым» для подростка, способный найти подход, раскрыть его возможности и интересы, сможет оказать социально-психолого-

педагогическую помощь и поддержку. Обязательным условием во взаимоотношении подростка и наставника является – доверие. На основе доверительных отношений возможно «пройти путь вместе», опираясь на шаги сотрудничества [3].

### **Шаги сотрудничества**

1. Наставник проясняет подростку личное восприятие своей жизненной ситуации: что ему нравится в своей жизни, что не нравится, чтобы он хотел изменить;

2. Наставник интересуется планами подростка на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя через 5-10 лет;

3. Наставник предлагает свою помощь в достижении желаний подростка. Картина мира у подростка часто противоречива, необходимо указывать на эти противоречия. Наставник ориентируется на близкие цели подростка.

4. Наставнику иногда приходится самому предлагать различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах подростка.

5. Наставник сам может устраивать мероприятия: организует походы в кино, в музей, театры, цирк, поход в лес и т.д. Такие мероприятия укрепят взаимоотношения, расширят кругозор подростка.

6. При появлении у подростка готовности пойти в кружок, секцию, клуб наставник помогает ему в реализации этого желания, общается с руководителем, помогает в адаптации.

7. Наставник может выступать посредником между подростком и обществом.

8. Наставник входит в контакт с семьей только при согласии подростка. Часто подростки могут решить, что контакт наставника с родителями приведет к наказанию, вызовет их гнев.

9. Наставник может привлекать подростка к организации праздников, акций, спортивных мероприятий. Все это расширяет кругозор, повышает самооценку, улучшает отношение к наставнику [3].

Наставническая деятельность в образовательном пространстве нашей школы с участием успешных школьников осуществляется в системе взаимоотношений «ученик – ученик». Обучающиеся с интересом относятся к данному виду деятельности и активно делятся своим опытом со сверстниками. Подростковый возраст является сензитивным для осуществления данного вида взаимодействия, так как у подростка проявляются новые психологические особенности. Стремление к активной деятельности, интерес к новому, чувство ответственности в достаточной

степени организуют подростка, становятся фундаментом для основания формирования готовности осуществлять наставничество.



Наставничество в целом – это особый вид деятельности, к реализации которой необходимо формировать готовность у обучающихся-наставников.

Основными компонентами готовности к работе школьников в системе взаимоотношений «ученик – ученик» являются: – мотивационный компонент, воплощающий желание в осуществлении наставнической деятельности, заинтересованность в сплочении ученического коллектива; – когнитивный компонент, включающий совокупность знаний, способов осуществления наставнической деятельности; – процессуальный компонент, предполагающий умение использовать методы и приёмы наставнической деятельности, способности применять их в различных условиях взаимодействия в системе «ученик – ученик»; – субъективный компонент, включающий дисциплинированность, ответственность, грамотность будущего наставника [2].

В процессе взаимодействия наставник подбирает наиболее эффективные формы работы, это могут быть индивидуальная, групповая и смешанная формы работы с несовершеннолетним.

Процесс подготовки школьников-наставников для работы в системе взаимоотношений «ученик – ученик» является сложным процессом.

Основными задачами формирования готовности к наставничеству являются:

- обоснование значения наставнической деятельности для формирования сплоченного школьного коллектива в целом и классного коллектива отдельно, взаимодействие слабых и сильных школьников;
- вовлечение успешных школьников в активные, полезные виды

деятельности которые способствуют освоению приемов функции наставника.

С помощью активных форм, использования ресурсов образовательного учреждения, организации деятельности обучающихся решаются данные задачи. Это лаконично вписывается в образовательный процесс, который охватывает и внеурочную деятельность. Например, эффективными являются мероприятия, направленные на подготовку обучающимися индивидуального проекта. Таким проектом может быть исследовательская, экспериментальная работа по выбранной самостоятельно теме. Тесное сотрудничество с научным руководителем позволяет выработать алгоритм работы над проектом, обеспечить его подготовку на высоком уровне. Приобретённый опыт во взаимодействии с научным руководителем позволяет формировать готовность к осуществлению наставнической деятельности.

Огромный потенциал имеют интеллектуальные игры и конкурсы, формирующие готовность к наставничеству. Интеллектуальные игры, конкурсы – возможность, которая служит пространством для самовыражения творческого и общественного. К организации и проведению мероприятий, разработке и проверке знаний разумным является привлечение старшеклассников.

Успешно зарекомендовавшей себя формой готовности к работе в системе «ученик – ученик» являются образовательные квесты и компьютерные веб-квесты. Образовательные игры, используемые как в урочной, так и в внеурочной деятельности позволяют проявить творческие, интеллектуальные и иные способности, не проявленные ранее. Такая форма организации мероприятий способствует формированию личностных образовательных результатов, одно из главных мест отводится готовности к взаимодействию со сверстниками. Важным является то, что данное взаимодействие осуществляется в неформальной обстановке, но в процессе учебной, исследовательской и иной деятельности. Таким образом, квест, как вид образовательной игры, является эффективным инструментом для подготовки школьников-наставников.

Предложенные мероприятия не являются исчерпывающими. По усмотрению образовательной организации, исходя из ее миссии, цели, задач, а также ресурсных возможностей список можно дополнить мероприятиями, традиционно присутствующими в практике урочной и внеурочной деятельности, зарекомендовавшими себя как эффективные практики для формирования готовности успешных в учебной деятельности школьников к осуществлению наставнической деятельности.



## **Литература**

1. Безрукова В.С. Основы духовной культуры/энциклопедический словарь педагога. – Екатеринбург: Наука и образование, 2000. – 128 с.
2. Данилова В.В. Формирование партисипативной готовности будущих учителей к воспитательной деятельности. Текст.: автореф. канд. пед. наук/ В.В. Данилова. – Челябинск, 2015. – 235 с.
3. Красило Д.А. Ориентирующий образ наставника в процессе реального самоопределения: период вхождения во взрослость. Текст.: автореф. канд. психол. наук/ Д.А. Красило. – М., 2005. – 216 с.
4. Чарина Е.В. Отношения в системе «наставник – молодой специалист» в процессе профессионализации. Текст.: автореф. канд. психол. наук/ Е.В. Чарина. – М., 2004. – 160 с.

### **«Дети учат детей» в детском оздоровительном лагере «Салют»**

**Лутченкова Валентина Анатольевна,  
МБУ ДО «ЦРДМ» города Смоленска**

В настоящее время в стране возрождается практика наставничества, и детский оздоровительный лагерь «Салют», структурное подразделение муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития детей и молодёжи» города Смоленска, обладает огромным потенциалом в этой области.

Каждый, кто хотя бы раз в жизни провёл смену в детском лагере, связывает с ним одни из самых ярких впечатлений детства: новые друзья, крутые дискотеки, свобода творчества, кружки и секции, общение на равных со сверстниками и взрослыми и, самое главное, самостоятельность!

Наставничество в ДОЛ «Салют» развивается по двум направлениям: помощь младшим участникам смены в адаптации к новым для них условиям жизни и помощь в социализации детям и подросткам с девиантным поведением. В основе взаимодействия старших и младших лежит технология демократического сотрудничества. Однако это ни в коем случае не снижает функций педагогов, задача которых следить за тем, чтобы наставничество носило системный характер и не превращалось в «неуставные отношения».



В самый младший отряд приезжают дети, которым всего шесть-семь лет. Для них резкая смена обстановки, отрыв от родителей на три недели – непростое испытание. Вожатые и воспитатели стремятся окружить детей вниманием и заботой, но это сложно, когда в отряде двадцать мальчиков и девочек, половина из которых психологически не готовы к жизни в коллективе.

Для маленьких участников смены сложно выстраивать отношения с товарищами: они не умеют договариваться, часто обижают друг друга, ссорятся, жалуются взрослым, беспрестанно звонят родителям. Лучшие помощники в разрешении конфликтных ситуаций в младших отрядах – старшие ребята, которым, в силу возраста, проще понять истоки поступков малышей и предложить верное решение, не ущемляющее достоинство конфликтующих сторон.

Наставничество в лагере – невероятно действенная форма работы, которая может привести к реальным результатам. Это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, причём не только малыша, но и старшего. Помогая маленькому участнику смены обрести уверенность в своих силах и способностях, наставники и сами обучаются новым социальным навыкам: для ребят из старшего отряда наставничество – это возможность проверить себя, обнаружить в себе новые качества, открыть новые способности. В какой же помощи нуждается малыш? В первую очередь, в организации быта: научить заправлять постель, помочь сложить вещи, заплести косички, уложить спать на тихом часу или после отбоя, рассказать сказку, почитать, поговорить, обнять.



Порою роль детей-наставников бывает весьма существенной. Косте Р. семь лет. Он чрезвычайно впечатлительный и ранимый, несмотря на внушительный рост и плотную комплекцию. А ещё мальчик очень привязан к маме. Собственно говоря, путёвку для него купили, чтобы хотя бы немного эту привязанность ослабить. Однако с первого же дня смены Костя подвергся насмешкам мальчишек из отряда. По натуре общительный, он стал сторониться товарищей, всё больше времени проводить в одиночестве. И бесконечные слёзы по вечерам! Никакие беседы воспитателей, убеждения мамы проблемы не решали. И тогда на помощь пришли ребята из первого отряда. Они взяли Костю «под своё крыло»: с удовольствием принимали у себя в гостях, вовлекали его в разговор, хвалили за достижения, брали в команду, помогали справляться со страхами перед пресловутой «Пиковой дамой» и даже сделали Костю главным персонажем видеоролика о жизни в лагере. Мальчик почувствовал, что он не один, и благополучно уехал из лагеря в заключительный день смены.



Очень важным моментом является также стремление старших ребят попробовать свои силы в роли помощника вожатого. Вначале они предлагают малышам подвижные игры, затем обучают их культивируемым в

лагере спортивным играм: пионерболу, бадминтону, настольному теннису. Для младших ребят важно во время игры чувствовать поддержку старших, и если среди болельщиков имеются значимые подростки, малыши играют старательно, с большей отдачей.

Важной частью жизни в ДОЛ «Салют» является проектная деятельность. При этом в процессе реализации проекта происходит установление конструктивных связей между старшими и младшими отрядами. Для малышей радость и гордость, если старшие берут их в свой проект – даже на роль статистов. Оказывая помощь воспитателям и вожатым в решении дисциплинарных проблем, в организации массовых и воспитательных мероприятий, старшие ребята чувствуют свою значимость, а младшие меньше склонны «проверять на прочность» воспитателей-обучающихся. Старшие девочки помогают младшим отрядам готовиться к выступлениям, участию в конкурсах, разучивают с ними танцы. Когда на площади танцуют старшие отряды, перед ними, повторяя движения, тут же выстраиваются малыши. Наступает момент, и на торжественной линейке закрытия ахают в восторге родители, а юные «учителя» улыбаются: экзамен сдан успешно.

Проблему для любого учреждения представляют дети с отклонениями в поведении, конечно, есть они и у нас в лагере. Нередко родители приобретают для такого ребёнка путёвку в лагерь, чтобы отдохнуть от него. В момент, когда трудный подросток «переступает порог» корпуса, в котором будет жить, родители вздыхают с облегчением, на плечи педагогов ложится повышенная ответственность, а товарищи вынуждены в течение всей смены быть настороже. Однако благодаря добровольчеству ровесников-наставников из многих тупиковых, на первый взгляд, ситуаций, возникающих в лагере, получается, найти выход. Ребятам удаётся установить контакт с трудным подростком, – нет, конечно, не перевоспитать его, но добиться того, чтобы проблемный подросток соотносил своё поведение с интересами товарищей.

Бывают единичные случаи, когда проблема выглядит настолько нерешаемой, что приходится обращаться к педагогам старшего по возрасту отряда с просьбой «принять на воспитание» младшего проблемного ребёнка. В таких случаях вопрос обязательно обсуждается с ребятами старшего отряда, спрашивается их мнение. Самый важный аргумент: если не получится, мы звоним родителям, и вышеупомянутого ребёнка забирают из лагеря. Нередко ребята выражают неудовольствие, однако практически всегда соглашаются, что да, они попробуют. И действительно, в подавляющем большинстве случаев дальнейшие меры не требуются, потому что, когда вокруг тебя старшие, заведомо более сильные и, что важнее,

сплочённые ребята, ты вряд ли станешь позволять себе «непозволительные вольности». Когда с тобой разговаривают на твоём языке, это вызывает доверие.

Наставничество, поддерживаемое взрослыми, помогает старшим ребятам почувствовать свою значимость. Подросток обретает самоуважение, становится более уверенным, свободным в общении. Он стремится к действию, проявляет лидерские качества, толерантность. Эти качества помогут подростку в дальнейшей жизни. Для нас как педагогов важно мотивировать ребят на наставничество. Их успехи обязательно оглашаются на ежедневной утренней линейке, а также фиксируются в благодарственных письмах, вручаемых на торжественном празднике закрытия смены.



Первые успехи вызывают у наставников желание продолжать, а первые неудачи или сразу расхолаживают, или же заставляют задуматься о других формах сотрудничества. Так определяются лидеры: они не отступают никогда. Наставничество в нашем лагере – исключительно добровольный вид деятельности социально активных детей, способных сопереживать, понимать, помогать и ничего не требовать взамен. И в этом вопросе, что очень важно, могут быть успешными не только отличники. Успех здесь скорее определяют важные для юного наставника качества: личная дисциплинированность, ответственность, трудолюбие, социальная и творческая активность, альтруизм, стремление к саморазвитию, готовность в любой момент прийти на помощь.

Сложным был путь в наставничество Полины И. Можно сказать, девочка «выросла» в нашем лагере. Дерзкая, яркая, харизматичная, талантливая... Безусловный лидер! И в то же время лицемерная, конфликтная, насмешливая, подвергающая обструкции тех, кто смел что-то сказать против. Лидер безусловный, но отрицательный! Борьбу с девочкой мы посчитали бесперспективной для обеих сторон и решили привлечь

Полину на свою сторону. Пионербол и умение танцевать – вот в чём не было ей равных. Просили поставить танец для младшего отряда, научить красиво двигаться вожатых, сделать постановку на центральное мероприятие. Нет, изменить Полину мы не могли, мы стремились отвлечь её от негативных поступков. И это получилось! Наступил момент, когда не нужно было просить, потому что Полина видела сама, где может быть полезной, и включалась, и передавала свои умения товарищам, заряжала их энергией. Наградой для нас стало намерение Полины приехать в лагерь в качестве вожатой.

К отдельному направлению наставничества в ДОЛ «Салют» можно отнести мастер-классы. В каждом отряде, в каждой смене находятся ребята, которые умеют что-то мастерить своими руками. Такие ребята привозят с собой необходимые инструменты и материалы, причём в количествах, явно превосходящих их собственные потребности, и в течение смены обучают ровесников, младших, а порою и старших товарищей. В итоге половина ребят уезжает из лагеря с украшением, игрушкой и, конечно, с новым умением. Девчонки учатся заплетать замысловатые косички и осваивают боди-арт, мальчишки нарабатывают технику игры в настольный теннис и постигают азы подтягивания и выполнения упражнений на турнике.

Весьма продуктивным, с точки зрения наставничества, является для нашего лагеря коллективное творческое дело «Лопатинский сад». К мероприятию отряды готовятся целую неделю, ожидая его с нетерпением. И вот этот день, наконец, наступает. В свободном передвижении от одной площадки к другой ребята могут научиться у товарищей простейшим приёмам игры на гитаре и барабане, ознакомиться с правилами заваривания чая по-турецки, по-японски, по-английски... Один удивляет малышей шоу мыльных пузырей и предлагает попробовать самим, другой обучает сценической речи, третий показывает, как пользоваться зеркальным фотоаппаратом, чтобы не разочароваться при просмотре получившихся снимков... Можно попробовать делать причёски, узнать секреты макияжа, заняться дизайном ногтей... Педагоги при этом выступают лишь в роли наблюдателей или... «клиентов», а всю работу организуют обучающиеся. В этот день завязываются знакомства, нередко переходящие в дружбу. Каждый к завершению дня чувствует себя творчески и духовно обогащённым.

Определённую роль в развитии наставничества играет самоуправление. В профильных сменах, но не чаще одного раза в сезон, мы организуем выборы президента лагеря. В процессе предвыборной кампании кандидаты в президенты, в стремлении привлечь на свою сторону как можно больше избирателей, организуют различные акции помощи младшим отрядам и

любым нуждающимся в ней ребятам и сотрудникам. Однако наставничество с политическим подтекстом, как правило, не затрагивает чувства и не остаётся в памяти, хотя именно в процессе предвыборной кампании у нас определяются настоящие лидеры, которые, возможно, в этот момент делают первый шаг к будущей карьере политика или общественного деятеля. Так, кандидат в президенты Дарья А., проиграв в гонке товарищу, приняла решение поступать в Университет прокуратуры Российской Федерации. В настоящее время трудится по специальности. Экс-президент Евгений Н. после триумфальной победы принял решение вернуться в лагерь в качестве сотрудника и несколько лет успешно работал ди-джем и видеооператором. Самовыдвиженец Владислав В. победил свою застенчивость, продемонстрировал лучшие спортивные и личные качества, победил на выборах, после чего привлёк на свою сторону многочисленных сторонников и выполнил все предвыборные обещания. Примеров можно привести множество, мы поддерживаем тесное сотрудничество с нашими выпускниками, приглашаем их на мероприятия, называем в их честь конкурсные программы (конкурс шоуменов «Вечерний Кунташов», конкурс актёрского мастерства «Сиренченко-бис»), предлагаем провести мастер-классы, поделиться с ребятами воспоминаниями.

Организация наставничества «Дети учат детей» занимает достойное место в системе образовательно-воспитательного пространства ДОЛ «Салют». Деятельность учреждения в этом направлении востребована со стороны всех участников смены, а также родителей. Наставничество в разных формах позволяет, наряду с другими формами работы, создать в нашем лагере особую атмосферу, благодаря которой ребята возвращаются в «Салют» снова и снова.

### **Наставничество и шефство в дополнительном образовании школьников**

**Танавская Валентина Владимировна,  
Ходакова Оксана Анатольевна,  
МБОУ Дорогобужская СОШ № 1**

Дополнительное образование школьников – важнейшая составляющая образовательного пространства современного российского общества. В МБОУ Дорогобужская СОШ № 1 дополнительное образование детей прошло цикл развития от случайного набора кружков через создание материально-технической и методической базы к системе, которая естественным образом вплетается в учебный и воспитательный процессы и становится их

непосредственным продолжением.

Одна из основных задач дополнительного образования заключается в создании таких условий, при которых дети с раннего возраста активно развивались бы в согласии с их желаниями, интересами и наличествующим потенциалом, непрерывно стремились бы узнать что-то новое, изучать окружающий мир, пробовать свои силы в изобретательской, спортивной и творческой деятельности. Но в рамках лишь школьных предметов эта задача не решается.

В МБОУ Дорогобужская СОШ № 1 организована реализация следующих дополнительных общеобразовательных программ:

- «Краеведение»;
- «Экологический кружок»;
- «Юный журналист»;
- «Эрудит» (математическое направление);
- «Бальные танцы»;
- «Основы ПДД»;
- «Меткий стрелок»;
- «Здоровье в твоих руках»;
- «Футбол»;
- «Волейбол»;
- «Театральный».

Дополнительное образование в школе – это не просто деятельность вне уроков, предполагающая занятия в различных кружках или секциях, а средство формирования личности ребенка и непрерывного обучения полезным навыкам. Главное – дать возможность всем без исключения проявить свои способности, таланты и творческий потенциал, реализовать личные планы, научить быть гибкими, адаптивными к изменениям в профессиональной деятельности, непрерывно развиваться. Следует отметить, что в практике современной школы часто преобладают традиционные формы обучения, воспитания и социализации обучающихся (беседы, викторины, устные журналы, экскурсии, тематические праздники и т.п.), ориентированные, как правило, на формирование когнитивного компонента, в то время как преимущественное значение приобретают формы и технологии, обеспечивающие становление личности воспитуемого как субъекта деятельности и собственной жизни.





По этой причине учреждения дополнительного образования отводится особая роль в процессе формирования способностей и склонностей, а также профессионального и социального самоопределения, ценностных ориентаций школьников. С каждым годом важнейшее значение приобретают учреждения дополнительного образования, которые обеспечивают занятость детей и подростков, организуют их социально значимый досуг, профилактику правонарушений и других девиантных проявлений в среде несовершеннолетних.

В условиях глобальных вызовов, стоящих перед современной Россией, смена образовательной парадигмы обусловлена необходимостью формирования человека новой формации – синтезатора оригинальных идей, способного нестандартно мыслить, самостоятельно принимать решения, управлять своими действиями и отвечать за свои поступки, руководствуясь базовыми национальными ценностями и социально значимыми ориентирами, готового к саморазвитию и личностному самоопределению.



Важное значение в данном процессе отводится вовлечению обучающихся в социальные и культурные практики, направленные, в первую очередь, на формирование у обучающихся опыта самостоятельного общественного действия в активной субъектной позиции.

В этой связи наставничество и шефство в дополнительном образовании выступает как эффективный механизм, призванный обеспечить единство когнитивного, ценностного и деятельностно-практического компонентов образовательной деятельности.

Наставничество и шефство в МБОУ Дорогобужская СОШ № 1 – это добровольный вид деятельности активных и профессионально компетентных педагогов и обучающихся. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понимать и принимать другого человека.



Наставничество – это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (ученика, родителя, педагога, администрации). Наставничество позволяет:

- приобрести опыт организации, самостоятельной разработки и реализации практических социально-значимых дел, мероприятий и проектов, увидеть реальный результат своей деятельности;
- развивать мыслительную деятельность;
- самостоятельно искать и выстраивать пути решения реализуемых проектов;
- развивать потребность у подрастающего поколения в общественной деятельности.

Личностное совершенствование как одна из ключевых компетенций предполагает наличие соответствующего уровня физического здоровья, потребности в ведении здорового образа жизни, сформированности нравственных ценностей и ориентаций на выполнение нравственных норм поведения.

Наставническая деятельность школьников способствует расширению спектра видов и форм деятельности, направленных на становление личности обучающегося как субъекта деятельности и собственной жизни. Мы используем формы различной направленности, что позволяет ученикам лучше вникнуть в социальные практики.

В МБОУ Дорогобужская СОШ № 1 действует волонтерский отряд наставников, в который входят обучающиеся 8–11-х классов, созданы творческие группы педагогов, организована информационно-методическая и консультационная поддержка творческих групп педагогов и школьников-волонтеров.

Во главе отряда – командир, которого выбирают на год сами ребята, есть Устав. Согласно Уставу наставники-волонтеры обязаны быть образцом для остальных учеников школы, добросовестно учиться, вести здоровый образ жизни. Каждый член отряда имеет право участвовать во всех мероприятиях, проводимых в школе, свободно выйти из отряда по своему желанию.

Основная задача отряда – подготовка добровольцев, волонтеров для помощи педагогам для проведения занятий. Ребята-волонтеры должны знать технологию построения занятий, интерактивные методики, возрастные особенности аудитории, с которой предстоит работа, развивать в себе навыки модератора. Для подготовки к самостоятельной волонтерской деятельности с ребятами проводятся тренинги и индивидуальные занятия-консультации.

В ходе первого занятия педагогом задается вопрос детям: «Зачем вы здесь?» Ответы практически всегда одинаковые: пообщаться, узнать что-то полезное, поделиться своими проблемами, получить совет. Для подростка общение со сверстниками имеет большое значение. Если ты доверяешь товарищам по отряду, если тебе интересно, не безразлично мнение других волонтеров, то общение с ними может перетянуть приоритет улицы.

Включение подростка в положительную социально-значимую деятельность помогает отвлечь от негатива, формирует чувство собственной значимости, решает проблему ненужности. У школьников появляется возможность самовыражения, проявления независимости, самостоятельности, своей индивидуальности.

В отряде обучающиеся получают информацию на актуальные для них

темы. В основе занятий с волонтерами – интерактивная педагогическая стратегия, которая способствует формированию у учащихся умения самостоятельного анализа, принятия взвешенных, осознанных решений и готовность нести полную ответственность за собственный выбор. Занятия являются практико-ориентированными, их содержание непосредственно связано с жизнью учащихся, потребностями и интересами школьников.

Полученную информацию они учатся применять в типичных жизненных ситуациях. «Проживание» той или иной роли заставляет ребят задумываться о последствиях выбора, учит конструктивному разрешению конфликтных ситуаций. Проигрывание различных социальных ролей позволяет приобретать и накапливать опыт в ситуации выбора. Взаимодействуя со сверстниками (в паре, в группах), с взрослыми людьми, участвуя в обучающих тренингах, играх, проектной деятельности, ребята учатся строить отношения с разными возрастными и социальными группами.

Таким образом, деятельность отряда позволяет реализовать потребности подросткового возраста, осуществляет роль социализации подростков в различных сферах деятельности.

### **Создание системы взаимодействия старших и младших школьников на занятиях керамикой**

**Семченкова Мария Игоревна,**

МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» города Смоленска

Художественная школа – это не только место для получения дополнительного образования в сфере изобразительного искусства, это уникальная возможность для самореализации и самовыражения. Здесь также можно открыть в себе талант организатора, руководителя, воспитателя, здесь можно реализовать все свои идеи и воплотить в жизнь свои замыслы.

Являясь преподавателем керамики в Детской художественной школе им. М.К. Тенишевой, я постоянно ищу индивидуальные и вариативные подходы к обучению, чтобы повысить интерес обучающихся к занятиям керамикой.

В ходе занятий, проводимых мною на подготовительном отделении «Керамика», я решила на эксперимент: на совместную работу старшеклассников-тьюторов (учащиеся 3–5-х классов) и учащихся подготовительного отделения (учащиеся в возрасте 7–9 лет).

Тьютор – *tutor* в переводе с английского – педагог-наставник. Этимология этого слова (лат. *tueor* – заботиться, оберегать) связана с

понятиями «защитник», «покровитель», «страж».

Идея «ученик-тьютор» направлена на решение, в первую очередь, образовательных задач в рамках учебной программы «Керамика», при этом неся в себе и воспитательные функции.

Организация взаимодействия старшеклассников и обучающихся подготовительного отделения является крайне актуальным для занятий керамикой. Ведь оттого насколько интересно будет заниматься «маленькому» обучающемуся, зависит его дальнейший творческий путь в этой сфере, его дальнейшее желание поступить в художественную школу.

Тьюторская работа на занятиях керамикой – одна из составляющих образовательного процесса, направленного на развитие личности каждого ребенка, приобщение его к искусству художественной керамики.

Кто такие тьюторы в нашей школе? Это лучшие ученики в учебном заведении. Обучающиеся, высоко овладевшие искусством керамики и не боящиеся поделиться секретами своего успеха.

Тьюторы совместно с преподавателем создают систему массовых мероприятий с детьми, работают по организации коллективно-творческих дел и досуга учащихся, разрабатывают сценарии, тематические занятия.

На занятиях керамикой в рамках взаимодействия старшеклассников и обучающихся подготовительного отделения организовано несколько традиционных творческих дел:

1. «Поделись тайнами мастерства!» – проведение мастер-классов для обучающихся подготовительного отделения «керамика» по основным способам лепки, где ребята в доступной и наглядной форме делятся своими умениями.



*Гозалишвили Алиса (3 класс)*

*демонстрирует способ создания объемной пустотелой шарообразной формы*

2. «Керамика – это интересно!» – старшеклассники помогают в организации и составлении заданий для викторин по керамике, занимаются составлением загадок, ребусов и пр., которые используются в ходе воспитательных мероприятий и творческих занятий.

Например, загадки, подготовленные для игры «Гуру керамики», проводимой на подготовительном отделении «Керамика».

- 1) Палочка деревянная для глины, но не волшебная (стек).
- 2) В банке коричневый, жидкий, склеивает глину (шликер)
- 3) Раскатаю глину в кружок, чтобы сделать из него горшок (скалка).
- 4) Если встретишь по дороге, то увязнут сильно ноги. Чтобы сделать миску или вазу, она понадобится сразу (глина).
- 5) Большой ящик, огнем дышит (печь).



*Обучающиеся подготовительного отделения «Керамика» решают ребус, составленный старшеклассниками*

3. «Наглядный пример» – постоянное использование в ходе занятий наглядных пособий, выполненных старшеклассниками: лучшие работы, которые остаются в методическом фонде школы, а также специально выполненные для тематических занятий. Надо отметить, что обучающиеся подготовительного отделения всегда с интересом узнают, кем и когда выполнена творческая работа, служащая наглядным пособием на занятии.



*Обучающиеся подготовительного отделения работают над эскизами, опираясь на наглядные пособия тьюторов*

В нашей школе тьюторство – это сохранение преемственности поколений среди обучающихся, воспитание нравственных, этических и эстетических качеств личности, приучение к уважению старших.

Стремление обучающихся подготовительного отделения к общению со старшими – естественно и основано на желании получить поддержку, защиту, повысить самооценку, им доступнее копирование деятельности и поведения старших школьников, чем педагога.

У старшеклассников в процессе тьюторской деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего, необходимо стать требовательным к самому себе.

В процессе наставничества дети проявляют свои индивидуальные и творческие способности, учатся жить в коллективе, с уважением относятся к людям старшего поколения и заботятся о своих младших товарищах.

Результатами тьюторства старшеклассников над обучающимися подготовительного отделения являются:

- получение опыта социальной активности;
- самореализация в определенном виде деятельности.

Для обучающихся подготовительного отделения – это :

- приобретение нового жизненного опыта;
- ощущение нужности;
- формирование положительного образа взрослого человека;
- разнообразие видов деятельности обучающихся подготовительного

отделения.

Положительной стороной взаимодействия старшеклассников с обучающимися подготовительного отделения «Керамика» является то, что в межвозрастной группе большое количество контактов. Все яркие мероприятия, события, происходящие в ходе данного сопровождения, получают широкий резонанс и становятся достоянием образовательного учреждения.

Преподаватель XXI должен «...быть открытым ко всему новому. Чтобы догнать мир, нам нужно смотреть вперед, а не оглядываться назад. Только новые технологии, новые услуги, новые знания помогут нам встать крепко на ноги».

### **Литература**

1. Ковалева Т.М., Чередилина М.Ю. Тьюторство как ресурс для системы развивающего обучения Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова. – М.: Авторский клуб, 2015.
2. Альманах тьюторских практик и технологий. М.-Тверь: СФК-Офис, 2016.
3. Лельчук А.М. Глина с характером. Как научить детей лепить из глины и понять язык детского творчества. – СПб.: Речь, 2011.
4. Лях Ю.А. Развивающий потенциал тьюторских технологий в системе обучения старших школьников // Образование и наука. – 2013. – № 10.
5. Крушельницкая О.И. Третьякова А.Н. Все вместе. Программа обучения младших школьников взаимодействию и сотрудничеству. – М.: Сфера, 2004.

### **Элементы наставничества в деятельности творческого объединения «Рукоделие»**

**Щапова Светлана Николаевна,**  
МБУДО «ЦРТДиЮ» города Рославля

Практика наставничества отражает давнюю традицию работы с подрастающим поколением и сейчас является актуальной и распространенной. Еще с древних времен ее использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Этот метод широко распространен и сегодня.

Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета молодым людям, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.



Целью наставнической деятельности в системе образования выступает воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому. При этом наставниками могут выступать не только педагоги, но и учащиеся, достигшие наиболее высокого уровня обучения. Работа по наставничеству – это одна из форм, которую в творческом объединении я использую уже не один год. Мы практикуем разные виды наставничества – индивидуальное и коллективное.

Моя педагогическая деятельность связана непосредственно с декоративно-прикладным искусством, которое органично вошло в современный быт и продолжает развиваться, сохраняя национальные традиции. Оно содержит в себе огромный потенциал для освоения культурного наследия. В связи с этим возникает необходимость новых подходов в формировании и развитии знаний, умений и навыков у детей по декоративно-прикладному творчеству, занятия которым открывают для многих детей новые пути познания народного творчества, обогащают их внутренний мир, позволяют с пользой провести свободное время. Я рада, что могу принять в этом участие, подарить себе и детям праздник общения с народным творчеством.

За годы своей педагогической деятельности мной была разработана дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Рукоделие», направленная на развитие творческих способностей посредством различных видов декоративно-прикладного творчества и создание условий для творческой самореализации ребенка. В ней представлены практически все известные виды данного творчества: бисероплетение, лепка из соленого теста, вышивание шелковыми ленточками, изготовление цветов из шелковых ленточек, изготовление тряпичных народных кукол, вязание крючком. Это дает возможность раскрыть воспитанникам все богатство и красоту современного рукоделия, опираясь на истоки народного творчества.



Важным в работе педагога дополнительного образования считаю формирование и удержание мотивации на высоком уровне. Учитывая возрастные и психологические особенности обучающихся, для реализации программы я использую различные формы и методы обучения. Формы проведения занятий подбираются с учетом поставленной цели и задач, познавательных интересов и индивидуальных возможностей.

Сочетание индивидуальных, групповых и коллективных форм работы повышает эффективность образовательного процесса и поддерживает мотивацию обучающихся на высоком уровне. В этом случае помогает «педагогика сотрудничества», когда результативность образовательного процесса находится в прямой зависимости от успешного взаимодействия между обучающимся и педагогом, обучающимся и обучающимся. Поэтому идея по взаимообучению и взаимопомощи среди детей возникла сама собой, так как в моем творческом объединении в одной группе могут обучаться разновозрастные обучающиеся, с разным начальным уровнем знаний по видам декоративно-прикладного искусства. За долгие годы наблюдения я пришла к выводу, что использование приемов наставничества, способствуют активизации творческой деятельности, лучшему восприятию и анализу полученных теоретических знаний, практических умений и навыков, когда передача этих знаний и умений происходит от старшего к младшему, от опытного – к новичку. Таким образом, в коллективе появляется личная ответственность, растет чувство коллективизма, взаимопомощи, сотоварищества.

Наставничество – понятие не новое для педагогики. В толковом словаре русского языка понятие «наставник» определяется как «учитель». Согласно словарю С.И. Ожегова, наставник – это учитель, руководитель, воспитатель.

Наставничество – не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Этот метод широко распространен и сегодня. Наставничество связана с лично-ориентированным, деятельностным и гуманистическим подходами. Наставничество – один из наиболее эффективных форм личного влияния более способного обучающегося на новичка в процессе продуктивного взаимодействия по достижению поставленной цели.

В начале учебного года при планировании работы в творческом объединении я выбираю обучающихся второго или третьего года обучения, которые становятся моими помощниками для проведения занятий по определенным темам. Например, занятие «Введение в образовательную

программу» становится для моих обучающихся-наставников самым первым шагом в нашем взаимодействии. Во время проведения занятия я вовлекаю детей в обсуждение темы, даю возможность подготовиться по какому-либо тематическому вопросу. В течение занятия я демонстрирую приемы изготовления изделия, корректирую действия обучающихся, а наставники помогают новичкам в выполнении поделки. Чаще всего я использую работу в парах и микрогруппах.



Чтобы занятие прошло успешно, очень важно педагогу создать благоприятный психологический климат, настроить детей на сотворчество и содружество в процессе образовательной деятельности. Работа над творческим проектом – одна из наиболее приемлемых форм детского наставничества, которая способствует поддержанию творческой атмосферы и дружескому микроклимату в группе детей.

Проектная деятельность очень популярна в образовательных учреждениях, где чаще всего педагог является руководителем-наставником проекта. В моем творческом объединении проекты сопровождают наставники-обучающиеся, которые помогают в выполнении тех или иных заданий по проекту: осуществлять поиск информации, проводить исследование, разрабатывать технологические карты для изготовления нового изделия, подготавливать защиту проекта.

Совместная деятельность обучающихся в подготовке проекта способствует развитию инициативы, коммуникативных качеств, формирует чувство ответственности, умение планировать свою деятельность и согласовывать ее с партнером по работе, учитывать чужое мнение, воспитывает коллектив единомышленников, раскрывает творческий потенциал каждого участника проекта.

Продолжая разговор о наставничестве, когда «дети учат детей», хотелось бы отметить мастер-классы как идеальную почву для усвоения знаний, формирования умений и навыков. Подготовительный этап строится по принципу «Расскажи – покажи – сделай». Сначала я объясняю правила

выполнения той или иной работы, подробно описывая каждый шаг, после чего обучающиеся-помощники повторяют мои рекомендации, следуя инструкциям по выполнению изделия. Так, например, на празднике Дня дополнительного образования мои учащиеся активно помогают мне в проведении мастер-классов по теме «Традиционная тряпичная кукла», демонстрируют приемы по изготовлению тряпичной куклы.

Кроме того, обучающиеся становятся моими верными помощниками в проведении конкурсов, викторин, игр, традиционных массовых мероприятий, таких как: «Осенние посиделки», «Новогодние забавы», «Масленица», «Тайны рукоделия». Преимущества таких форм работы – в сочетании пользы с увлекательностью, творчества с командной работой, развития личности в эмоциональном общении.

Во время летних каникул в летнем оздоровительном лагере, который организуется в Центре творчества, творческое объединение становится активным участником проекта «Веселый дворик», в ходе которого мы проводим выездные конкурсно-игровые программы для учащихся школ города. По заранее разработанному плану учащиеся-помощники демонстрируют детям приемы выполнения сувенира, подсказывают, как выполнить то или иное задание, следят за соблюдением техники безопасности.

В нашем творческом объединении за долгие годы работы сложилось такое понятие как дружеское наставничество, когда друг-одноклассник, может дать совет по ходу выполнения задания, по поводу той или иной жизненной ситуации. В группах организован процесс контроля старшими детьми за организацией рабочего места к началу занятий и приведением в порядок рабочих мест после окончания работы, помогают в организации походов, экскурсий, выездных мероприятий.

Результат и качество обучения прослеживаются в творческих достижениях обучающихся: воспитанники объединения ежегодно участвуют в выставках и конкурсах различного уровня, получают призовые места. Высокая оценка творческой деятельности, очень важна для детей. Это помогает осознать полезность и важность своего труда и труда товарищей.

Элементы наставничества помогают достигать основной цели – стимулировать инициативу детей в оказании помощи, в желании делиться своим опытом, психологически поддерживать новичков. Кроме того, они способствуют познанию детьми самих себя, своих возможностей, проявлению уважения к интересам других людей, воспитанию сочувствия и взаимоуважения, стремлению к самоуправлению.

## Литература

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
2. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1983.

### Моделирование взаимоотношений между обучающимися в творческом объединении «Английский язык»

Довгань Елена Валентиновна,  
СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества»

Проблемы стимулирования познавательной активности и формирования учебной мотивации обучающихся актуальны не только в системе общего образования, но и в сфере дополнительного образования детей. Одним из способов решения данных проблем является наставничество сверстников, которое рассматривается как разновидность интерактивного обучения на основе взаимодействия обучающихся в парах или малых группах с распределением ролей «наставник» – «подопечный».

Данный подход возможно использовать для оптимизации изучения иностранных языков обучающимися в лингвистических группах.

В процессе решения совместных задач на занятиях в нашем творческом объединении безусловным преимуществом перед традиционными формами обучения и групповой формой работы обладает наставничество. Достоинства наставничества в обучении иностранному языку заключаются в следующем:

- во-первых, такой формат взаимодействия позволяет избежать затратного по времени монотонного чтения и перевода текста по цепочке, отбивающего интерес к предмету и ухудшающим дисциплину;
- во-вторых, обмениваясь мнениями, дети учатся друг у друга и приобретают навыки оценивания своей и чужой работы;
- в-третьих, взаимодействуя в паре обучающиеся активнее, чем в ходе самостоятельной работы или работы, организованной преподавателем, реагируют на возникающие учебные ситуации;
- наконец, такое обучение позволяет справиться с намного большим объемом учебного материала в сравнении с тем, что они успевают сделать при традиционной организации учебного процесса.

Под наставничеством сверстников понимается система обучения, в которой обучающиеся помогают друг другу, учатся, обучая, пробуют различные модели взаимодействия между собой, получают «оценки» за свои достижения.



В качестве основных достижений обучения в сотрудничестве с наставником из числа сверстников отмечают:

- академические успехи, достигнутые за относительно короткий срок;
- интерес к предмету;
- улучшение самооценки;
- рост учебной мотивации;
- формирование ответственности и самоорганизации.

Наиболее распространенными являются три модели наставничества:

- наставничество старших над младшими (cross-age peer tutoring);
- успевающих над неуспевающими (peer assisted learning strategies (PALS));
- взаимное наставничество (reciprocal peer tutoring (RPT)).

Каждая модель наставничества имеет свои особенности организации в зависимости от количества участников, содержания обучения, вида взаимодействия между наставником и подопечным, вида оценки, побуждающей к дальнейшей работе. Все модели содержат обязательные структурные компоненты, устанавливающие порядок и способ осуществления наставничества. Отметим, что обучение с помощью сверстников главным образом нацелено на социально-культурную адаптацию детей и молодежи.

Совершенствование техники чтения, поиск информации по ключевым словам, ответы на вопросы к тексту и его пересказ предполагают высокую вовлеченность обучающихся в процесс чтения, что лучше всего достигается в парной работе. Лексическое наполнение текстов не носит специализированный характер. Тексты бытовой, учебной и социокультурной тематики не вызывают трудностей у успевающих детей, которые могут выступать наставниками для одноклассников, которые менее подготовлены. В этой связи наиболее приемлемой является модель наставничества

«успевающих над неуспевающими», включающая ряд этапов:

- подготовительный;
- деление на пары;
- распределение ролей;
- обучение наставников;
- поддержка и оценка наставником подопечного с контролем со стороны педагога.



Особое значение имеет подготовительный этап, в ходе организации которого происходит первичная отработка совместно с преподавателем нового лексического и грамматического материала, используемого в текстах. По результатам входного тестирования, проводимого в конце первого месяца обучения, наблюдения за работой учащихся на занятиях, их межличностным общением, а также проведения индивидуальных бесед распределяются роли среди детей.

От правильного выбора наставника зависит эффективность дальнейшей работы. Наставник должен не только хорошо владеть иностранным языком, но и обладать такими личностными качествами как ответственность, коммуникабельность, доброжелательность, терпение. Задача педагога – сформировать у наставника желание помогать неуспевающим детям, объяснить всем суть совместной работы, степень ответственности каждого за ее результат, принципы оценивания деятельности каждого обучающегося. Необходимо обеспечить уважительное отношение к наставнику, его моральное поощрение.

Наставничество успевающих над неуспевающими осуществляется в ходе выполнения определенных заданий:

- чтения текста по абзацам или по 3–4 предложения в зависимости от объема и структуры текста;
- ответов на вопросы;
- выбора правдивых и ложных утверждений;
- окончания незаконченных предложений и т.д.

Первым текст читает наставник, затем – подопечный. Наставник исправляет ошибки в произношении слов подопечным, корректирует выполнение им послетекстовых заданий, поддерживает его, стараясь помочь справиться с индивидуальными заданиями. Оценка работы подопечного производится наставником, работы наставника – преподавателем по результатам достижений подопечного. Таким образом, все участники совместной деятельности наделены обязательствами друг перед другом.

Эффективно работающие пары за 40–45 минут прочитывают текст объемом 1000–1500 печатных знаков и выполняют не менее трех заданий на понимание текста. Контроль учителя заключается в наблюдении за работой наставников и подопечных, корректировке и помощи в затруднительных ситуациях. По моим наблюдениям, к концу учебного года удается сформировать, закрепить и улучшить языковые навыки более чем у 80% подопечных, повысить учебную мотивацию – более чем у 50%.

Наблюдения за внедрением наставничества в учебный процесс позволяют сделать ряд заключений. Разграничение ролей имеет большое значение, как для наставников, так и для их подопечных. Первые закрепляют собственные знания иностранного языка, увеличивается их уверенность в себе, развиваются их организаторские способности и коммуникативные навыки. Вторые получают возможность активно участвовать в учебном процессе, узнавать новое благодаря помощи и поддержке сверстников. Для того чтобы чтение с наставником в паре стало эффективным, учащимся необходимо привыкнуть к такой форме работы, научиться организовывать себя и следовать инструкциям наставника, т. е. требуется время, чтобы выработать навыки совместной работы. Поэтому парную работу над текстом в формате наставничества необходимо проводить систематически в течение всего учебного года.

Таким образом, работа в паре «наставник-подопечный» является более качественной и эффективной, чем парная и групповая работа без распределения ролей:

- такой формат занятий позволяет избежать традиционного затратного по времени монотонного чтения и перевода текста по цепочке,
- взаимодействуя с наставником, слабые ученики активнее, чем в ходе самостоятельной работы или работы, организованной преподавателем,



реагируют на возникающие ситуации – высказываются, предполагают, сомневаются,

– обучение с наставником-ровесником помогает предотвратить или облегчить проблемные ситуации, связанные с низкой самооценкой обучающихся, плохой дисциплиной,

– обучение с наставником в значительной мере решает проблему нехватки учебных часов на преподавание дисциплины «Иностранный язык», так как за то же время удастся справиться с большим объемом учебного материала, чем при традиционной организации учебных занятий.

## Заключение

Рассматривая теорию и практику наставничества и шефства в образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы, хочется отметить их несомненную значимость в выстраивании стратегий выявления, становления и развития личности в условиях инновационного развития России.

Одной из наиболее благоприятных сфер образовательной деятельности, в этой связи, является система дополнительного образования детей как сфера творчества, как область человеческой деятельности без рамок, границ и стандартов. При этом дополнительным ресурсом в освоении обучающимися дополнительных образовательных программ является наставничество и шефство, которые содействуют продуктивному управлению траекторией развития детей и подростков, побуждают к поиску рациональных решений, вдохновляют всех участников на новую взаимопреобразующую деятельность.

Тем самым, практика наставничества – это реальный успех наставляющих и подопечных, это реальные люди, благодаря усилиям которых возвращается новое поколение лидеров, готовых менять нашу страну к лучшему. Именно на наставника ложится задача по раскрытию личностного потенциала наставляемого в выбранном им направлении.

Желаем каждому из вас найти своего наставника для самореализации и творческого развития!

**Авторы-составители:**  
Зевакова Наталья Сергеевна,  
Акимова Елена Михайловна

**СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА И ШЕФСТВА  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ**

**Методическое пособие**

Подписано в печать 26.12.2019 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

