

Развитие наставничества в системе дополнительного образования

Наставничество – популярная тема в современном образовании, которая является одной из центральных в федеральных проектах по развитию системы образования.

Все мы знаем, что наставничество родилось вместе с человечеством, изначально передавался опыта от одного поколения к другому. Первыми наставниками в жизни человека являются родители, бабушки, дедушки – те, кто находится рядом, затем учителя, педагоги, опытные специалисты, или мастера и так далее те, кто сохраняют исконные традиции семьи, культуры и государства.

Целевая модель наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, основной целью ставит максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет.

Мы хотим представить свой взгляд и систему развития наставничества в дополнительном образовании на примере Центра творчества города Лабинска. Разрабатывая положение о наставничестве, мы выделили 3 формы наставничества, которые наиболее приемлемы для нашего учреждения:

- «ученик – ученик», когда учащиеся более старшего возраста, прошедшие обучение по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, являются наставниками для детей, только начинающих осваивать новую дисциплину.
- «учитель – учитель». В основном такое наставничество закрепляется между методистом и начинающим педагогом, так же может быть между опытным педагогом и молодым специалистом.

- «работодатель – ученик». Данное наставничество происходит между взрослым опытным человеком, директором образовательной, или иной организации, специалистом в той, или иной отрасли, знаменитым деятелем и ребёнком. В основном данный вид наставничества направлен на профессиональную ориентацию учащихся, возраст которых более 10 лет.

Каждая из указанных форм предполагает определенный круг задач и проблем с учетом ступени обучения и первоначальных ключевых запросов наставляемого и наставника в рамках учреждения.

Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся в основном одного объединения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования. Выбор наставника происходит путём анкетирования, педагогического наблюдения и имеющих достижения у ребёнка, который способен поделиться своим опытом обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, или наставляемых.

У нас такая форма наставничества реализуется в 14 объединениях, физкультурно-спортивной, художественной и технической направленностях. Примерно 480 учащихся принимают участие в данном проекте. Всего было выявлено 25 учащихся, которые могут быть потенциальными наставниками. Из них 15 учащихся включились в наставничество

В рамках декоративно-прикладного творчества, наставники-учащиеся делятся своим опытом с детьми, показывают, чему они научились и в чём им помогают полученные знания, проводят с детьми мастер-классы, таким образом, заряжая детей желанием, кик минимум, достигнуть таких же результатов или желанием стремиться к большему.

В объединении «Гитарист» Наставниками были определены не только учащиеся, которые занимаются в объединении, но и те, кто закончил данное объединение, но приходит поделиться своим опытом и знаниями с начинающимися гитаристами.

В рамках актёрского мастерства, более опытные дети, освоившие основные направления программы, становятся наставниками вновь прибывшим учащимся. Это способствует раскрепощению детей, повышает желание заниматься выбранным делом. Так же наставники проводят беседы по профилактике и безопасности, что позволяет лучше заполнить правила поведения при ЧС.

Положительно влияет на детей наставничество в хореографии, это позволяет учащимся осознать, что нет ничего невозможного.

Данная форма наставничества показала, что у наставляемых учащихся развилось уверенность в себе, дети лучше адаптировались в коллективе, повысилась мотивация, улучшились образовательные результаты, так как дети более активно стали участвовать в конкурсах. Так же, когда учащиеся чувствуют поддержку таких же детей, как и они, но более опытных, это помогает им преодолеть подростковый кризис и возможно сформировать жизненные ориентиры.

Другая форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает наставничество между взрослым, опытным человеком и ребёнком. Для мотивации учащихся в выборе направления и профессии, формирования потенциала для построения успешной карьеры, стремления к перспективному развитию в качестве наставников приглашались: Директор Лабинского Культурного Центра, сотрудники Лабинского музея и детской библиотеки, Молодёжного культурного Центра, полиции и МЧС, приглашались люди определённых профессий, фотограф, учитель и другие.

Важную роль в воспитании ребёнка играет формирование национальных ценностей и активной гражданской позиции,

гордости за свою страну и её защитников, для этой цели приглашались воины-интернационалисты, ветераны и дети Великой Отечественной Войны, ветераны милиции, помощник районного атамана по работе с Русской православной церковью и сотрудники казачей дружины.

Так же в нашем Центре применяется Особый вид наставничества, между педагогом и учащимся с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами. Педагог занимается с такими детьми по индивидуальному образовательному маршруту и адаптированной образовательной программе. Обучение строится не только на преподавании умений и навыков, педагог много времени уделяет беседам с ребёнком, знакомством его с окружающей действительностью, адаптацией в обществе. Он является наставником помогающим особенному ребёнку более свободно чувствовать себя в мире и в обществе.

Данные дети посещают объединения «Калейдоскоп» и «Сувенир». Один из успехов – это появление доверия педагогу, появилось сосредоточенность на работе, развилось внимание, усидчивость. Дети стали общительнее, некоторые получили грамотны призов за участие в конкурсах: «Моей любимой маме», «Любимому учителю» и «Новогодняя сказка».

Для педагогов

Наставничество «учитель – учитель» в нашем учреждении реализуется в основном с молодыми специалистами. Молодому специалисту, особенно тому, кто начал свой педагогический путь не просто адаптироваться в коллективе, разобраться с документацией, вникнуть в систему обучения детей.

Наставник молодого специалиста назначается приказом директора. Контроль за работой наставника возлагается на

заместителей директора. Наставник молодого специалиста (ответственный педагогический работник) разрабатывает маршрут....

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

Завершение

В основном между наставником и наставляемым возникает доверие. А где есть доверие, там огромный воспитательный эффект, позитивная установка на дальнейшее взаимодействие, идёт положительная динамика в развитии личности и достижение определённых результатов.