

**Государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский педагогический колледж №2»**

**Программа наставничества  
«Онлайн – коворкинг»  
в Государственном бюджетном  
профессиональном образовательном  
учреждении  
«Челябинский педагогический колледж №2»**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Пояснительная записка.....</b>	<b>3</b>
<b>Введение .....</b>	<b>5</b>
<b>ГЛАВА I                    Практика наставничества «Педагог – педагог»</b>	
<b>1.1 «Интерналы» и «ньюфаги», как I ступень передачи опыта.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Наставнические практики для «ньюфага» в ГБПОУ «ЧПК№2»</b>	<b>12</b>
<b>1.3 «Компетентностные лидеры» – педагоги и наставники .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4 Методист, не наставник, но ментор .....</b>	<b>23</b>
<b>ГЛАВА II</b>	
<b>                                  Практика наставничества «Педагог – родитель» и «педагог-обучающийся»</b>	
<b>2.1 Совместные творческие практики .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2 «Моцарты» и «Сальери».....</b>	<b>28</b>
<b>ГЛАВА III    Практика наставничества «Обучающийся обучающемуся»</b>	
<b>3.1 Обучающийся-наставник .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 Дети-наставники в ГБПОУ «ЧПК№2».....</b>	<b>37</b>
<b>3.3 Мастер-классы, как форма наставничества у детей .....</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Культурно-досуговые мероприятия, как форма наставничества.....</b>	<b>40</b>
<b>Список использованной литературы .....</b>	<b>42</b>





## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в образовательных организациях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В данном проекте описана многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский педагогический колледж №2» (далее ГБПОУ г. Москвы «ЧПК №2»).

*Актуальность* данной работы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.



Рис.1 «Наставник и наставляемый» по принципу Боба Орби и Джосси Басса

Наставничество в «ГБПОУ ЧПК №2» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Но в системе дополнительного образования можно говорить о наставничестве не только между различными категориями сотрудников, но и между обучающимися.

**Цель проекта:** разработать и описать практику наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2» в треках «педагог-педагог», «педагог-родитель», «обучающиеся-обучающийся».

**Задачи проекта:**

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, с родителем или с обучающимся исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в ГБПОУ «ЧПК№2»;

- сформировать ориентиры для методистов, педагогов-наставников и руководителей отделений, ведущих практику наставничества.

- проанализировать влияние практики наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2» на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

**Предмет:** практика наставничества в учреждении дополнительного образования детей (направленность деятельности: художественная).

**Объект:** наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения в отношении обучающихся и молодых специалистов.

**Эффективность** практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога и обучающегося, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

**Адресность:** опыт ГБПОУ «ЧПК№2» может быть рекомендован для реализации в учреждениях общего и дополнительного образования, полезен для изучения студентами профильных ВУЗов, менеджерами и администрацией образовательных организаций.

## ВВЕДЕНИЕ

Наставничество в ГБПОУ «ЧПК№2» – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников или обучающихся-волонтеров. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.



Рис.2. Концепция наставника

**Цель наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2» - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам, родителям и обучающимся в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-образовательного пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.**

Наставничество, как практика в ГБПОУ «ЧПК№2»:

-это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (ученика, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

-это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

-это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

-это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В ГБПОУ «ЧПК№2» реализуется модель многоуровневого наставничества:



Рис.3 Многоуровневая модель наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2»

Не каждый сотрудник или ребенок выбирает наставничество сугубо с целью самореализации в качестве волонтера. Более того, многие преследуют не альтруистические цели: занять более высокое место в коллективе, пользоваться большим авторитетом и уважением, навязывать свои взгляды на организацию образовательного процесса. Поэтому к наставникам различных уровней в ГБПОУ «ЧПК№2» предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

**Гибкость мышления** – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой;

**Критичность мышления** – это умение не считать верной первую пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».

**Коммуникативные способности** – это умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

**Толерантность** – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

**Эмпатия** – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику (специалисту образовательной организации) желательно иметь комплекс знаний в области психолого-педагогических дисциплин.

**Рефлексия** – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.

**Эмоциональная устойчивость** – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Практика наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2» реализуется по пяти основным трекам «коворкинга» (сотрудничества):





**Рис.4 «Коворкинг» в системе наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2»**

В ГБПОУ «ЧПК№2» институт наставничества рассматривается как комплекс методологической помощи и поддержки педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.



# ГЛАВА I Практика наставничества «Педагог – педагог»

## 1.1 «Интерналы» и «нюфаги», как I ступень передачи опыта

Не для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Никто и никогда  
в ГБПОУ «ЧПК№2» не советует молодому  
специалисту забыть все,  
чему его учили в университете!

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на 1 место работы, уверен, что он все знает и все умеет: его же учили целых пять лет! И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.



Рис.5. Понятие «Молодой специалист»

Таких молодых специалистов мы называем «нюфагами». В современной лексике этот термин обозначает уверенного в своих силах новичка. К таким молодым специалистам в ГБПОУ «ЧПК№2» приставляют опытного сотрудника по направлению деятельности – «интернала».

«Интернал» - это работник, который работает в ГБПОУ «ЧПК№2» не менее 5 лет и входит в сообщество сотрудников учреждения в качестве полноправного его члена, становится равным среди равных. Его главная задача – сопровождение «нюфага» до вхождения в статус «адаптанта» (специалиста, который адаптировался к условиям работы в школе) - делать правильные первые шаги в профессии, вхождение в профессиональное сообщество. Стадия «адаптанта» может длиться от 2-3 месяцев до 2-3 лет в зависимости от сложности профессии.

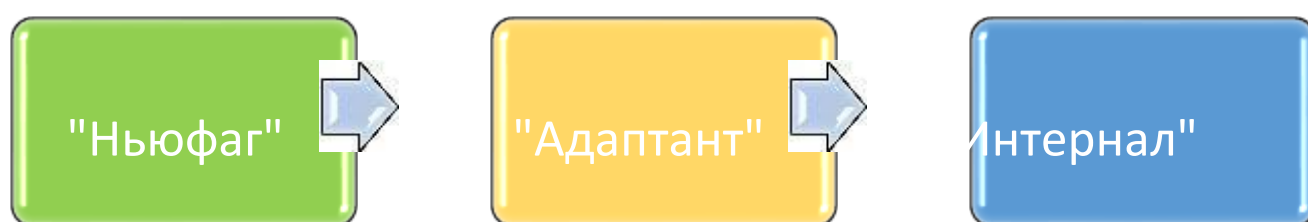


Рис.6. "Эволюция" работника в учреждении

Нельзя называть «Интернала» наставником в широком смысле этого слова, хотя он и является I ступенью наставничестве ГБПОУ «ЧПК№2».

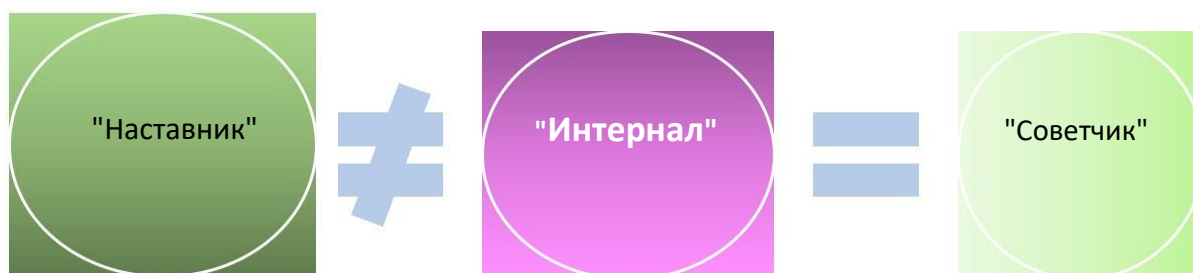


Рис.7. Концепция «Интернала» - наставника в ГБПОУ «ЧПК№2»

### Как это работает в «ДШИ «Центр» ?!

**Пример 1:** На работу приходит устраиваться молодой специалист-выпускник высшего педагогического учебного заведения (преподаватель ИЗО). Он привык к концепции школьных классных занятий по итогам своей первой производственной практики. К нему приставляют «интернала» по профилю деятельности, который посещает его занятия, дает корректные советы по применению лично-ориентированного, коммуникативного и интерактивного подхода. На занятиях в учреждениях дополнительного образования недостаточно отчитать программный материал по конспекту с

демонстрацией примеров у доски, но нужно уметь уделить внимание личности воспитанника (он может не обладать талантом художника-реалиста, но может обладать богатым развитым воображением), корректно сформировать и развить профессиональные компетенции, заинтересовать ребенка в предмете, которому он пришел обучаться.

**Пример 2:** на работу устраивается выпускник средне-специального образовательного учреждения (музыкальное-училище). Специфика современного специального образования такова, что студенты получают минимум знаний в области педагогики. Методики преподавания дисциплин дидактики. Часто такие сотрудники испытывают психологический дискомфорт и даже страх при составлении образовательных и рабочих программ, заполнении журналов и общении с родителями обучающихся. В таких случаях «интернал» сопровождает «ньюфагов» по принципу «делай как я»: посмотри, как у меня заполнен журнал; посмотри, как я буду общаться с родителями; посмотри, как я составляю план работы и т.д.

Полноценную консультацию и методическую помощь «ньюфаг» получает от «компетентных лидеров» (собственно наставников), методистов и администрации. Но присутствие рядом с новичком «интернала» создает обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее молодому специалисту войти в стадию «адаптанта».



## 1.2. Наставнические практики для «ньюфага» в ГБПОУ «ЧПК№2»

*«Систематизация, системный подход в работе с кадрами, построение системы чего-либо вместо разрозненных частей, компонентов, фрагментов, элементов и т.д. – это очень важный фактор». М.М. Поташник.*

Помимо сопровождения «ньюфагов» «интерналами» в школе существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в педагогическую профессию:

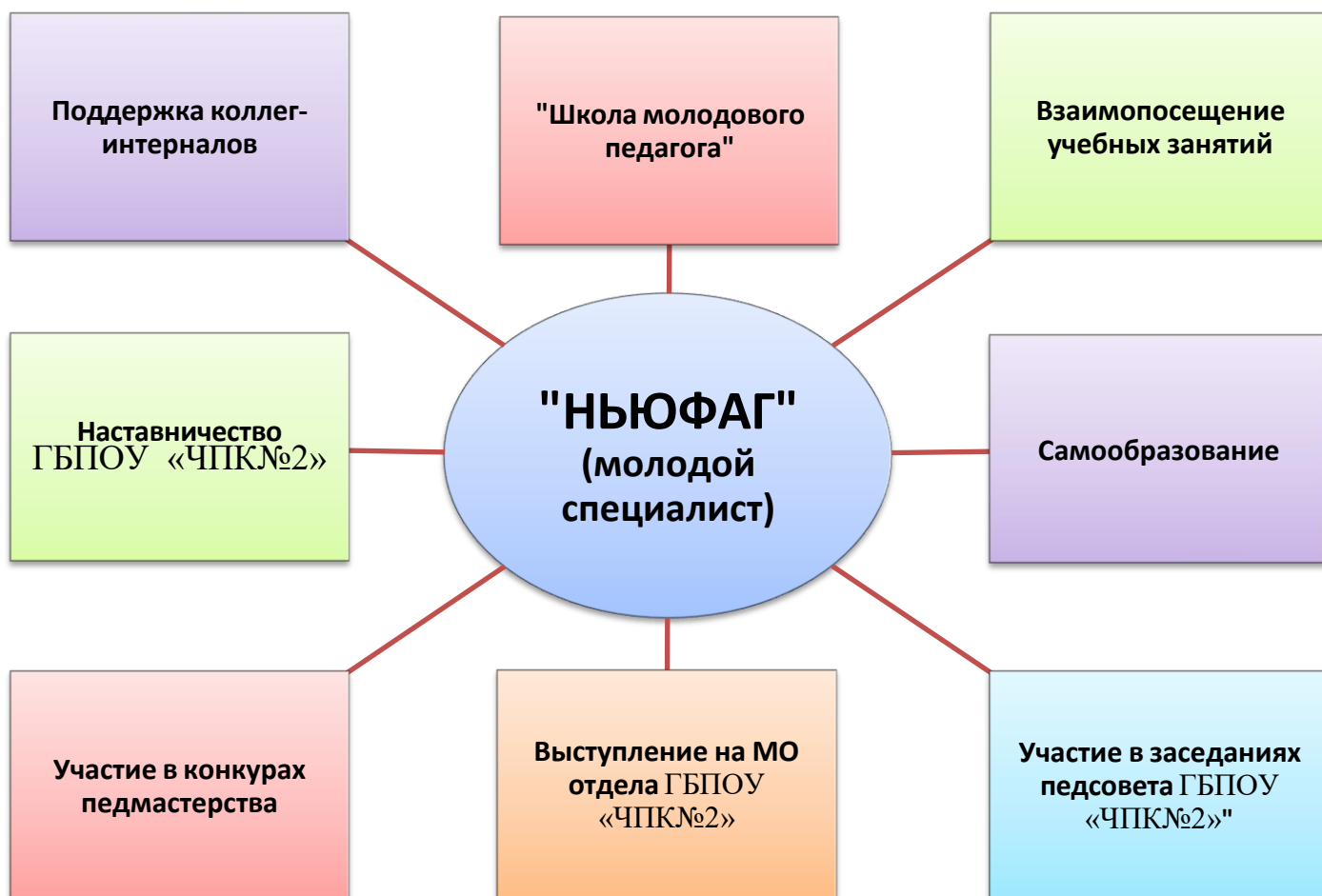


Рис.8. Наставнические практики для вхождения в педагогическую профессию в ГБПОУ «ЧПК№2» для молодого специалиста.

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

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

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

### 1. «Школа молодого педагога»:

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов в ГБПОУ «ЧПК№2»- «Школа молодого педагога» (далее ШМП). Занятия в Школе дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

**Цель работы ШМП:** планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

#### **Задачи ШМП:**

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса в ГБПОУ «ЧПК№2»
- развитие профессионально-педагогических компетенций и молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении учебной документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала «ньюфагов».

Программа Школы молодого учителя рассчитана на 3 года. Занятия проводятся по следующим модулям:



Рис.9. Компоненты программы «Школы молодого педагога» в ГБПОУ «ЧПК№2»»

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе. Молодой педагог знает, как петь, играть на музыкальном инструменте и рисовать, но никак не может научиться учить. Кто-то испытывает трудности с ведением и оформлением документации.

Кто-то, к сожалению, приходит к стадии полного эмоционального выгорания и уходит из профессии, не дойдя до стадии «адаптанта», но таких – единицы.

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы ШМП:



Рис.10. Принципы «Школы молодого педагога» в ГБПОУ «ЧПК№2»

Занятия в ГБПОУ «ЧПК№2» проходят следующим образом:

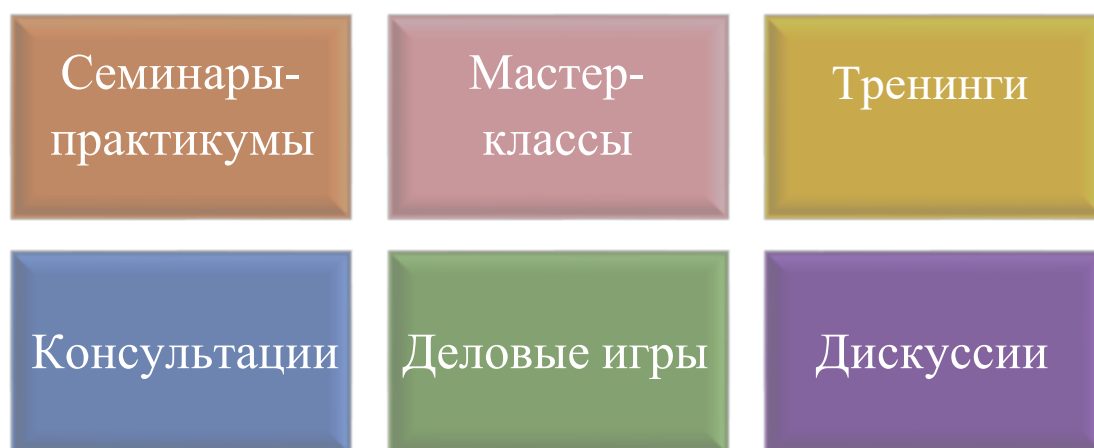


Рис.11. Формы организации занятий в «Школе молодого педагога» в ГБПОУ «ЧПК№2»

## 2. Наставничество «компетентных лидеров»:

«Компетентный лидер» в ГБПОУ «ЧПК№2» - это наставник в полном смысле этого слова. Для того, чтобы лучше понять функционал и свойства «компетентного лидера», как наставника в ГБПОУ «ЧПК№2» следует обратиться к понятию «наставничества» из Положения ГБПОУ «ЧПК№2»  
«О наставничестве:

**«Наставник («компетентный лидер») в ГБПОУ «ЧПК№2»** – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

## 3. Взаимопосещение учебных занятий:

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые «интерналу» или «компетентному лидеру» со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие «ньюфаги» испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами... Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих «ньюфага» на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в ГБПОУ «ЧПК№2» легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами ГБПОУ «ЧПК№2» является одним из самых главных направлений трекинга «наставничества», потому что:

- посещение учебных занятий «интерналов» и «Компетентных лидеров» молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение учебных занятий «ньюфагов» позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить



методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.



Рис.14. Совет любому «нюфагу»

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

Существует еще одна проблема, с которой регулярно сталкиваются «нюфаги» – конфликт с родителями обучающихся. Молодой специалист для современного родителя не обладает авторитетом, и заведомо не располагает способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую «нюфагу» бывает трудно сдерживать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят на занятии (особенно это касается обучающихся младшего возраста). Родители настаивают на присутствии на занятиях. Это неприемлемо!



Здесь «ньюфаг» в ГБПОУ «ЧПК№2» может найти поддержку в лице «интернала», «компетентного лидера» и психологической службы учреждения. Опытные коллеги всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку молодого специалиста у детей в детском творческом объединении. Именно тепло детских сердец остается главным стимулом к работе «ньюфагу», благодаря которому все проблемы и трудности отойдут на второй план.

#### **4. Конкурсы педагогического мастерства:**

Конкурсы профессионального мастерства для «ньюфагов» в треке наставничества «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. «Менторы», «компетентные лидеры» и «интерналы» оказывают особую поддержку «ньюфагам», которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

*Во-первых*, чтобы отучить «ньюфага» бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. *Во-вторых*, во время подготовки конкурсных документов или очного участия «ньюфагом» происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергаящий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему ещё подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы:



Рис.15. Мотивы «ньюфага» для участия в конкурсах профмастерства

Практические результаты участия в профессиональных конкурсах молодых педагогов можно определить по следующим категориям:

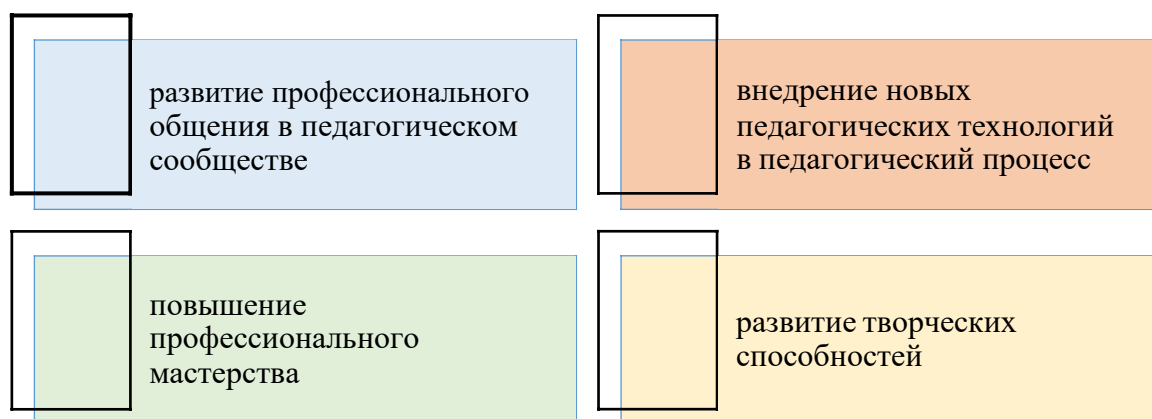


Рис.16. Результаты участия в профессиональных конкурсах для «ньюфагов»

Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является для «ньюфага» не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего роста педагогического мастерства.

Педагогические конкурсы в треке наставничества «педагог-педагог» в ГБПОУ «ЧПК№2» позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», «ньюфаги» отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

#### **5. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета ГБУДО г. Москвы «ДШИ «Центр»):**

Как показывает опыт ГБПОУ «ЧПК№2» транслирование своих педагогических идей и опыта на совещаниях в отделениях, на заседаниях методического совета и педагогического совета школы молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Эту истину в ГБПОУ «ЧПК№2» усвоили давно.

Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний, что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете, качество образования выигрывает.

Так, на малых педагогических советах ГБПОУ «ЧПК№2» в рамках которых преподаватели одной или смежных специальностей регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

Заседания методического совета в школе носят открытый характер и имеют демократическую форму обмена информацией (ГБПОУ «ЧПК№2»). В рамках заседания «нюфаг» может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег.

### **1.3 «Компетентностные лидеры» – преподаватели и наставники.**

«Компетентностный лидер» в ГБПОУ «ЧПК№2» это наставник в полном смысле этого слова. Для того, чтобы лучше понять функционал и свойства «компетентностного лидера», как наставника в ГБПОУ «ЧПК№2» из Положения ГБПОУ «ЧПК№2» «О наставничестве:

#### ***«Наставник («компетентностный лидер») в ГБПОУ «ЧПК№2»***

– наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

Наставничество за «Компетентностный лидером» закрепляется приказом по ГБПОУ «ЧПК№2» на срок не менее одного года при обоюдном согласии предполагаемого наставника и «нюфага», за которым он будет закреплен. Наставник - «компетентностных лидер» может курировать более одного молодого специалиста. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью в ГБПОУ «ЧПК№2» возлагается на руководителя организационно-методического отдела школы.

Правовой основой института наставничества в ГБПОУ «ЧПК№2» являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, локальные акты школы, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников.

Рис.19. Функция «Компетентностного лидера в ГБПОУ «ЧПК№2»

**Цель деятельности «компетентностного лидера» в ГБПОУ «ЧПК№2»** - оказание профессиональной помощи молодым специалистам («нюфагам») учреждения дополнительного образования в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического коллектива.

**Задачи деятельности «компетентностного лидера» в ГБПОУ «ЧПК№2»:**

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

При назначении «компетентностного лидера» (в таблице ниже – «КЛ») администраций ГБПОУ «ЧПК№2» внимательно изучает комплекс личностных и компетентностных компонентов специалиста.

Встречаются в практике «Псевдолидеры» (в таблице ниже – «ПЛ»), которых не всегда удастся рассмотреть с первого взгляда. Недопустимо назначать их наставниками.

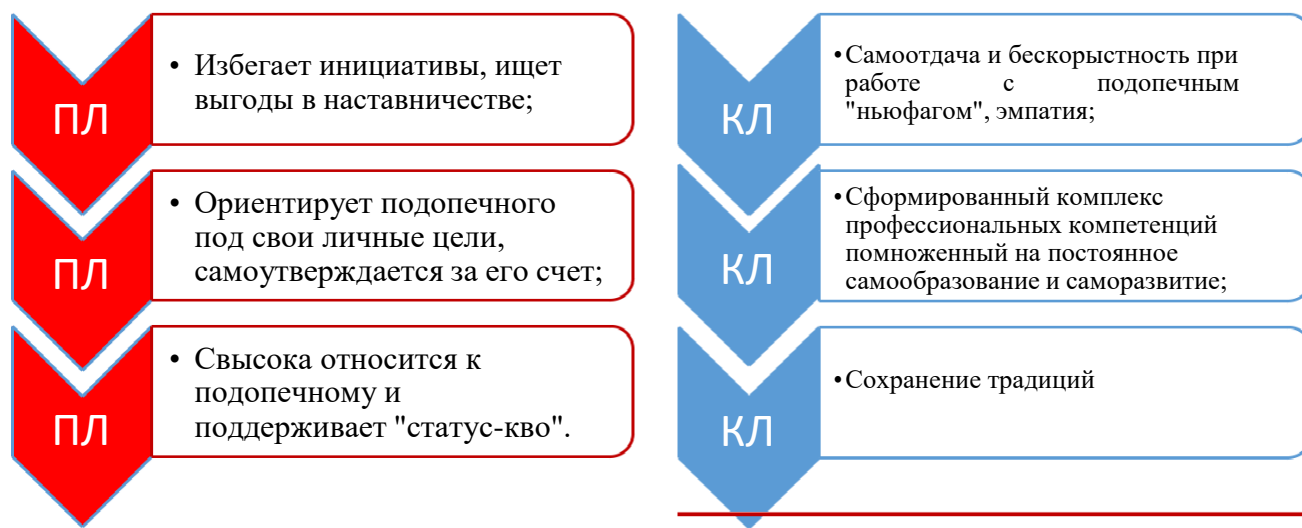


Рис.20. «Псевдолидер» и «Компетентностный лидер».

В ГБПОУ «ЧПК№2» «компетентному лидеру» определены следующие функции:

<p><b>Организационные</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением и его нормативно-правовой базой;</li> <li>• содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста.</li> </ul>
<p><b>Информационные</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся,</li> </ul>
<p><b>Методические</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;</li> <li>• оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;</li> <li>• подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества.</li> </ul>

### *Права и обязанности «компетентного лидера»:*

- ходатайствовать перед администрацией школы о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия непосредственного руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников образовательного учреждения;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели.

#### **1.4. Методист не наставник, но ментор**

Методист в ГБПОУ «ЧПК№2» - это многофункциональный специалист, к которому больше других наставников подходит понятие «ментор». Это – самая высокая ступень "эволюции" наставника в школе.



Рис.21. Концепция методиста в ГБПОУ «ЧПК№2»

Методист в ГБПОУ «ЧПК№2» выполняет следующие функции:

- анализирует состояние учебно-методической, образовательной работы в учреждении и разрабатывает рекомендации по повышению её эффективности – принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышении квалификации руководителей и специалистов ГБПОУ «ЧПК№2»
- оказывает помощь педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в

организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений и разработке рабочих образовательных программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам;

- организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособия к учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов;

- анализирует и обобщает результаты инновационной деятельности учреждения;

- обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников учреждения;

- организует и координирует работу педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности.

- участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовке работников по соответствующим направлениям их деятельности, по научно-методическому обеспечению, содержания образования и разработке перспективных планов, учебных пособий, методических материалов.

- обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, о передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.

- организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, социальных проектов, тематических массовых мероприятий и т.д.

Методисты, реализуя трек наставничества «педагог-педагог», осуществляют основные направления деятельности:

1. Программно-методическое обеспечение деятельности образовательного учреждения и педагогов Школы;

2. Диагностическая и аналитическая деятельность;

3. Организационно-методическое обеспечение образовательного процесса;

4. Информационно-издательская деятельность;

5. Аттестация педагогических кадров, повышение квалификации и профессионального мастерства.

Основным целевым ориентиром методической деятельности педагогического коллектива школы является работа по единой проблемной теме года: «Повышение профессионального мастерства педагога – условие формирования жизненных компетенций воспитанников».





Рис.22. Функционал методиста - «ментора» в ГБПОУ «ЧПК№2»

Почему методист-ментор?! Он должен уметь больше всех, принимать решения быстрее всех, анализировать лучше всех, оставаясь при этом бескорыстным помощником и наставником педагогическим работникам любого уровня в школе, как маститым профессионалам, так и «зеленым» «ньюфагам», иногда отказываясь от собственных амбиций и свободного времени, чтобы по крупинкам отыскивать прекрасные новаторские методические решения в опыте подопечных педагогов, с целью систематизации и транслирования на различном уровне.

## ГЛАВА II Практика наставничества «Педагог – родитель» и «педагог-обучающийся»

### 2.1. Совместные творческие практики.

В треке «педагог-родитель» и «педагог-обучающийся» в ГБПОУ «ЧПК№2» мы рассматриваем наставничество в ключе «коворкинга» и сотворчества.

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

Для реализации поставленной цели выделяются следующие **задачи:**



Уже давно известно, что совместное творчество детей и родителей формирует хорошие, доверительные отношения между ними, оказывает положительное влияние на развитие обучающегося.

В ГБПОУ «ЧПК№2» основными наставниками над родителями выступают преподаватели, у которых занимаются обучающиеся. Они могут приглашать родителей на консультации организовывать и проводить родительские собрания, совместные массовые и концертные мероприятия по принципу «сотворчества», давать личные поручения, привлекать к совместным мероприятиям.

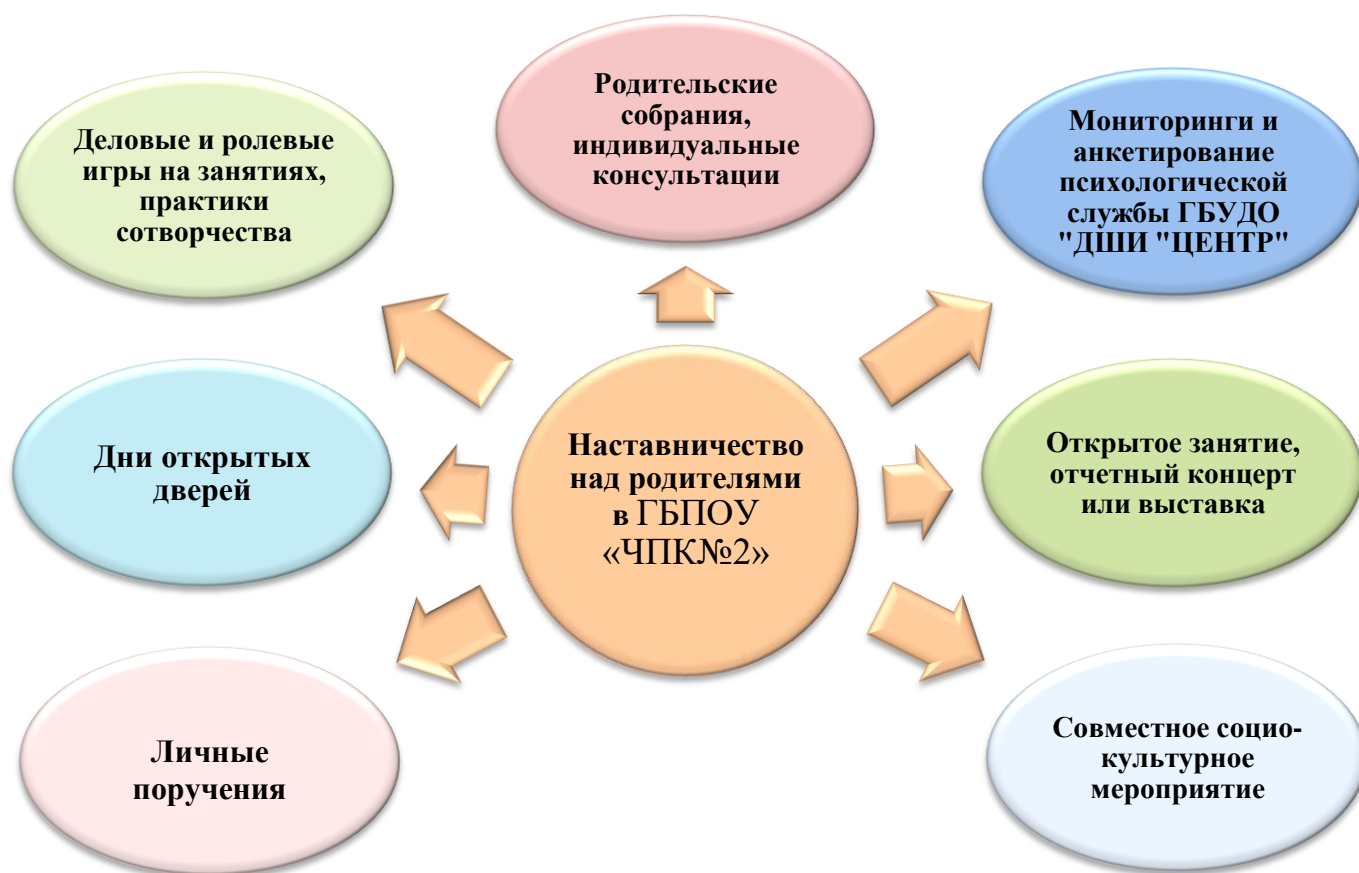


Рис.23. Векторы трека наставничества «Педагог-родитель» в ГБПОУ «ЧПК№2»

**Пример №1:** У родителя завышенные ожидания от ребенка, не обладающего крепким голосом и интонационным слухом (или напротив, он считает, что его ребенок недостаточно усерден на занятиях). Он настаивает на активных концертных выступлениях обучающегося и давит на руководителя детского творческого объединения с тем, чтобы тот ставил в большинство концертных номеров именно его обучающегося. Здесь педагогу, осуществляющему наставничество над таким родителем и обучающимся, приходит на помощь прием сотворчества и ролевой игры. Руководитель использует прием – концерта родителей для обучающихся. Родитель, испытав на себе сложность подготовки концертного материала и сценического исполнения, корректирует свое поведение по отношению к ребенку.

**Пример №2:** Гиперактивный родитель стремится вникнуть во все аспекты образовательного процесса, постоянными звонками и вопросами отнимает ценное время педагога, приходя на заседания родительского комитета – «перетягивает одеяло на себя». Здесь педагоги ГБПОУ «ЧПК№2» используют прием «личные поручения».

Они разрабатывают комплекс обязанностей и задач, которые должен данный родитель выполнять в коллективе – «занимают его делом».

## 2.2. «Моцарты» и «Сальери».

Все знают историю соперничества В.А. Моцарта и А.Сальери. Многие смотрели кинофильм «Амадеус», библиографической картины режиссера Милошема Формана, повествует о судьбе великого венского классика. Фабула этой драмы заключается в противостоянии упорства в труде ремесленника от музыки Антонио Сальери и гениального маэстро Вольфганга Амадея Моцарта.

В данной кинематографической выдумке много правдивого: взаимоотношение гения и ремесленника, зависть одного и пренебрежение другого, конфликт избалованного, ранимого и в чем-то неприспособленного ко взрослой жизни вундеркинда и трудолюбивого, целеустремленного, умудренного годами, опытом, придворными интригами, но заурядного в плане таланта композитора...



Подобные аналогии встречаются и в жизни. Особенно среди обучающихся детских творческих объединений.

Дети различных социальных слоев, различного возраста и различного уровня подготовки (кто-то после музыкальной школы, а кто-то «с нуля») приходят в стены школы, чтобы приобщиться к прекрасному - к музыкальному искусству.

И всех их неизменно можно поделить на две больших категории: «Моцарты» и «Сальери».

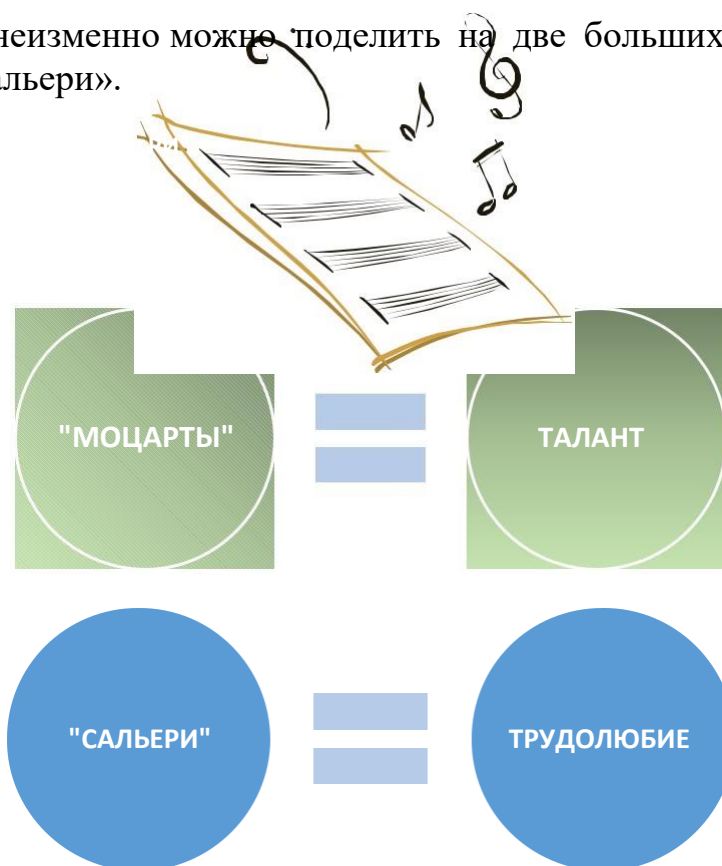


Рис.25. Концепция «Моцартов» и «Сальери»

Какова специфика наставничества над такими обучающимися?!

На основе личностных качеств, воли, эмоционального плана учащихся, опираясь на труды отечественных и зарубежных психологов была авторской группой была предложена следующая классификация, которая позволяет объединять их в определенные психологические группы и, как следствие, работать с ними исходя из их индивидуальных особенностей по средствам наблюдения, опроса и анализа.

По сути всех учащихся в коллективе «Садко» можно поделить на «моцартов» и «сальери». Но у каждой из этих двух категорий есть еще свои подкатегории.

Рассмотрим первую большую категорию учащихся «МОЦАРТЫ». Как правило это учащиеся с богатым творческим потенциалом. Их еще называют одаренными детьми. Отличительные черты: хороший природный слух (чаще всего интонационный, случаются среди таких учащихся обладатели абсолютного слуха), острый ум, хорошее творческое мышление и т.д.

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

**«Талантища»** - самые яркие и блестящие представители категории. Они в педагогической практике встречаются крайне редко и обладают широким спектром музыкальных талантов. Это дети с природным

музыкальным слухом, чувством ритмики, умением схватывать на лету, с творческим мышлением и фотографической памятью. Надо сказать, что «талантища» делятся на две подкатегории: те, кто готов работать над репертуаром, развиваться и совершенствоваться, и «лентяюшки». И работать с ними нужно соответственно. Случается, что среди «талантищ» встречаются дети со «странностями». Паранояльность, интровертизм, гиперэмоциональность и другие. Здесь можно привести хорошо известную фразу: «Гений и безумие всегда идут бок о бок». В работе с этими детьми педагогу следует быть предельно деликатными, как ювелиру при работе с драгоценным материалом. Главное не просто развивать этот талант, шлифовать этот камень. Следует так же помнить, что эти дети очень впечатлительные, ранимые, часто злопамятные, некоторые имеют склонность к саморазрушению. Они бывают неусидчивыми, страдают дефицитом внимания, чувствуют себя незащищенными, уязвимыми, остро реагируют на несправедливость, быстро «загораются» новой идеей и так же быстро «остывают», но неизменно демонстрируют высокий результат.

примеру, в оркестре «Садко» есть выпускник-балалаечник. Его «за глаза» многие сотоварищи считают «не таким, как все». Но годы занятий в коллективе ГБПОУ «ЧПК№2» и терпение педагог-наставника показали, что конкретный молодой человек не только музыкант в широком смысле этого слова (он не только обладает высокими исполнительскими компетенциями, но и понимает содержание произведений различных жанров и стилей, эмоционально и чувственно преподносит каждое произведение, блестяще подбирает на слух и т.д.). Он понимает для чего каждый инструмент и в его руках каждый инструмент поет.

Следующая подкатегория «умняжки». Учащихся данной подкатегории следует в некотором смысле этого слова опасаться. Их - не проведешь. Они знают, что они знают. Иногда их стремление быть «самыми умными» принимает вид одержимости. Данные учащиеся любят «умничать» на занятиях, стараясь поймать педагога на нелогичностях повествования или противоречиях в подаваемой информации различными педагогами. С ними следует быть осторожными и внимательными. Ошибок учащихся этой категории не прощают и авторитет учителя в их глазах может очень сильно пошатнуться. Но если он остается незабываемым, то эти дети из кожи вылезут, чтобы развиваться еще лучше и узнавать еще больше. Из таких учащихся получаются блестящие теоретики и методисты, а также искусствоведы.



Большой талант требует большого  
трудолюбия.

(Пётр Ильич Чайковский)

Следующая подкатегория – это **«задавашки»**. По сути это - маленькие вообразалы, которых приводят родители, успев им внушить, что они самые лучшие, «звезды», маленькие, просто пока еще не признанные гении, которые едва ли не с первого дня будут солировать на всех инструментах, писать музыкальные диктанты, определять на слух и дирижировать едва ли не лучше педагогов. Эти дети гиперэмоциональные, остро негативно реагирующие на критику и болезненно относящиеся к рутинной стороне образовательного процесса. Нельзя отрицать, что среди таких учащихся может встречаться определенный процент одаренных, просто немного перехваленных детей. Но в практике коллектива среди **«задавашек»** такие прежде не встречались. Перевоспитанию поддаются. Тяжело, постепенно, но поддаются. Как правило, их перевоспитанию способствует нахождение в коллективе, где они могут видеть, пример действительно талантливых, целеустремленных учащихся, учиться на их примере, воспитывать в себе любовь к труду, рефлексировать...

Часто при работе с данной категорией учащихся приходится в первую очередь работать с родителями. Скорректировать ребенку самооценку несложно. Намного сложнее объяснить родителю, почему его «Юный гений» не может после месяца обучения солировать на лучших концертных площадках города. Хуже всего, когда на этой почве возникает конфронтация между родителем и ребенком. Ребенок не хочет или не может постигнуть музыкальное искусство в краткие сроки, а родитель настаивает и оказывает давление на него и на педагога. Тогда выход один: родителя приглашать на занятия вместе с ребенком давать ему в руки инструмент, или сажать за изучение элементарной теории музыки, заставлять сольфеджировать, стирать пальцы о струны, снисходительно взирать на «пыхтение», «сопение» и лопнувшие мозоли на пальцах. Как правило после одного двух приемов подобной терапии у родителей **«задавашек»** отпадает желание давить на ребенка и все приходит на круги своя.

Теперь следует обратить ко второй категории учащихся **«САЛЬЕРИ»**.



**“Если у вас есть талант, — трудолюбие улучшит его, а если у вас нет таланта, — трудолюбие восполнит этот недочет”.**

*Джон Рёскин*

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

Первая подкатегория – **«тудяжки»**. Это - учащиеся, которые с первого дня готовы зубрить, заниматься минимум по 2-3 часа в день на инструменте, посещать учебные занятия без пропусков и опозданий, схватывать и конспектировать каждое слово педагога, иногда с подачи или с помощью родителей, иногда сами. Среди них, к слову, относительно невысокий процент одаренных. Такие учащиеся составляют основной костяк оркестра. Это честная половина коллектива.



Рис.26. Рецепт успеха обучающихся в ГБПОУ «ЧПК№2»

Сами же эти учащиеся не позиционируют себя как правило ни талантливыми, ни (внимание!) какими-либо особыми «тудягами».

Особенности работы с этими детьми следующие: следует их, помимо музыкальной деятельности, заинтересовать или увлечь деятельностью общественной, чтобы ребенок не чувствовал себя всего лишь винтиком в механизме оркестра. В практике оркестра «Садко» им, как правило, доверяют отвечать за инструменты, костюмы, партии. Все что угодно, чтобы они чувствовали себя по-настоящему нужными, не только в музыкальном плане. И пусть многим из них никогда не сесть за первый пульт, или не выступить в роли солиста оркестр, но они продолжают с удовольствием посещать занятия. Или же напротив, те, кто все-таки трудом добиваются положительных результатов в исполнительском труде могут быть поощрены игрой на первом пульте, сольной партией... Много чем!

**«Умняжки среди Сальери»** - учащиеся с неплохим интеллектуальным потенциалом, воображением, творческим началом. Среди них чаще встречаются те учащиеся, которым достаточно того, чтобы им просто подсказали, как и что делать, научили правильно



учиться. Основопологающие принципы работы с ними лежать в сути развивающего обучения – таким учащимся следует помочь не только в овладении навыками, но и в способами овладения ими. Роль преподавателя при такой форме работы – организатор, руководитель, соучастник учебного процесса, построенного как диалог учащегося в ситуации общения.

Для данной категории учащихся ум – инструмент, а не предмет для гордости и манипулирования окружающими.

**«Скромняжки».** Данная категория учащихся может считаться трудной с точки зрения нахождения к ним особого педагогического подхода. Среди них есть такие, с кем можно работать, только вот раскрыться в полной мере им не позволяет природная скромность или «забитость» с подачи «любящих» родителей. Таких учащихся можно «расшевелить». Здесь на помощь педагогу приходит «лично-ориентированный» подход.

Как работать с такими обучающимися?!

В ГБПОУ «ЧПК№2» существуют два основных метода работы с этой подкатегорией учащихся.

**Первый:** поддержка. Можно поддерживать, мотивировать, постоянно говорить им, что все у них получится, что все сложится, помогать поверить в себя. Восполнять пробелы родительского невнимания и безучастности к ребенку...

**Второй:** «шокотерапия». Пример из практики: в коллективе оркестра обучалась девочка среднего подросткового возраста, которая если и пела, то в лучшем случае шепотом дома при условии, что из домашних никого нет. С ней невероятно трудным представлялось работать над интонационными упражнениями и развитием слуховых навыков. Попытки распеть учащуюся, кроме маловнятного шепота и робких фраз «а может лучше не стоит», «у меня так плохо получается» - добиться ничего не удавалось до тех пор, пока занятие в рамках осуществления контроля и руководства не посетила заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Учащаяся не стала подводить педагога и отказываться выполнять его указания в присутствии Администрации. Девочка собрала волю в кулак и спела, пожалуй, как в последний раз в жизни. На протяжении вот уже многих месяцев с того случая учащаяся делает большие успехи в плане вокально-интонационного исполнительства. Так же она изъявила желание научиться петь по-настоящему.

Есть еще две подкатегории учащихся, которых нельзя отнести ни к «моцартам», ни к «сальери»:

**«Лентяюшки»** - с этими все понятно. Тут либо положительная мотивация в виде «кнута» или «пряника» - у нас ведь лично-ориентированный подход. Либо предложение поискать себя в чем-то другом. К счастью Севастопольский дворец детского и юношеского творчества может предложить учащимся альтернативу в виде других творческих объединений и коллективов. Вполне возможно такое: учащийся придет в хореографический коллектив или посетит занятие ИЗО-студии и вем проснется скрытый потенциал и появится мотивация заниматься активно и качественно. Появится желание и стремление к занятиям делом по душе.

Лень, как ржавчина:  
разъедает быстрее,  
чем труд изнашивает

© Франклин Рузвельт

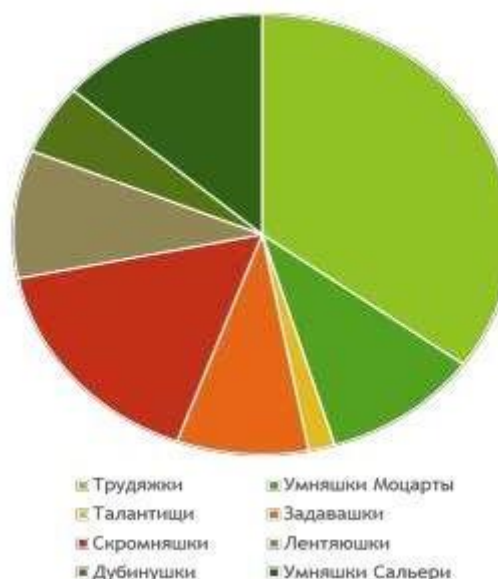
**«Дубинушки»** - категория учащихся из разряда «если долго мучиться, то что-нибудь получится»... К счастью, они в практике так же явления единичные, и как правило надолго в творческих коллективах не задерживаются. Это те дети, которые попадают в коллектив по чистой случайности, не имея ни данных ни стремлений, ни желания... Положим их 1-2 % - не больше. Мы стараемся проанализировать что же им нравится и в чем они хороши, а после предлагаем поискать себя в чем-то другом: в танцах, в живописи... (см «лентяюшки») Иногда – успешно.

К похожей практике прибегают педагоги-инструменталисты. Учащихся, которые разучили нотный материал оркестра, но играют «про себя» (тихо и неуверенно) высаживают без репетиций на концерт в составе оркестра рядом с сильными подготовленными учащимися. Чаще всего педагогическая уловка срabатывает и после подобной «шокотерапии» учащиеся на сводных репетициях и индивидуальных занятиях играют громко и четко (разумеется с использованием корректной музыкальной нюансировки).

## ПРОЦЕНТ УЧАЩИХСЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

1. Трудяжки – 43 %
2. Талантищи – 2%
3. Скромняшки – 12%
4. Дубинушки – 4%
5. Умняшки «Моцарты» - 10%
6. Задавашки – 13%
7. Лентяюшки – 4%
8. Умняшки «Сальери» - 12%

Процент категорий учащихся



Индивидуально-психологические свойства личности учащегося-музыканта формируются из нескольких аспектов: способностей, характера и темперамента, эмоционального плана, воли.

Проявление музыкального дарования зависит не только от врожденного таланта или учителей, воспитывающих музыканта. Многое оказывается связанным с психодинамическими характеристиками личности, фундамент которых составляет врожденные свойства нервной системы.

И, наконец, профессиональные достижения не только юного музыканта, но и любого обучающегося творческого объединения и творческого склада личности оказываются обусловленными не только его природными способностями и наличием грамотных педагогов, но и в значительной мере наличием у него сильной воли, под которой понимают способность музыканта к преодолению препятствия как внешнего, так и внутреннего плана на пути к достижению цели.

Обучающихся много. Все они - разные: исполнители и музыканты, танцоры и статисты, солисты и хористы, ремесленники и таланты... Они все одинаково важны и ценны, потому что их объединяет любовь к музыке. Они приходят, они играют, они стараются, они показывают результат. И пусть к этому лежит иногда тернистый, иногда болезненный и мучительный путь. Редко кто сможет сесть за первый пульт, не отыграв много лет на втором и третьем.

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

«Моцарт» среди них может быть одним единственным. Но один единственный «моцарт» - еще не оркестр. Должны быть еще и «сальери» упорные и трудолюбивые, костяк и основа.

Ведь творческий коллектив – не «сборище солистов», детский творческий коллектив – организм который не сможет существовать без талантливых, умных, трудолюбивых, как организм не может существовать без дыхательной, пищеварительной или кровеносной системы. Солировать безусловно почетно. Но и без 2-х,3-х,5-х голосов оркестра не будет. Без 2-

---

й и 3-й линии педагогу-хореографу рисунок танца не построить.

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

«Моцарты» ничего не стоят без «сальери», так же как для «сальери» нужны «моцарты». талантливые обучающиеся с заниженной самооценкой, или, напротив, талантливые с завышенной самооценкой).

## **ГЛАВА III Практика наставничества «обучающийся - обучающемуся»**

### **3.1. Обучающийся наставник**

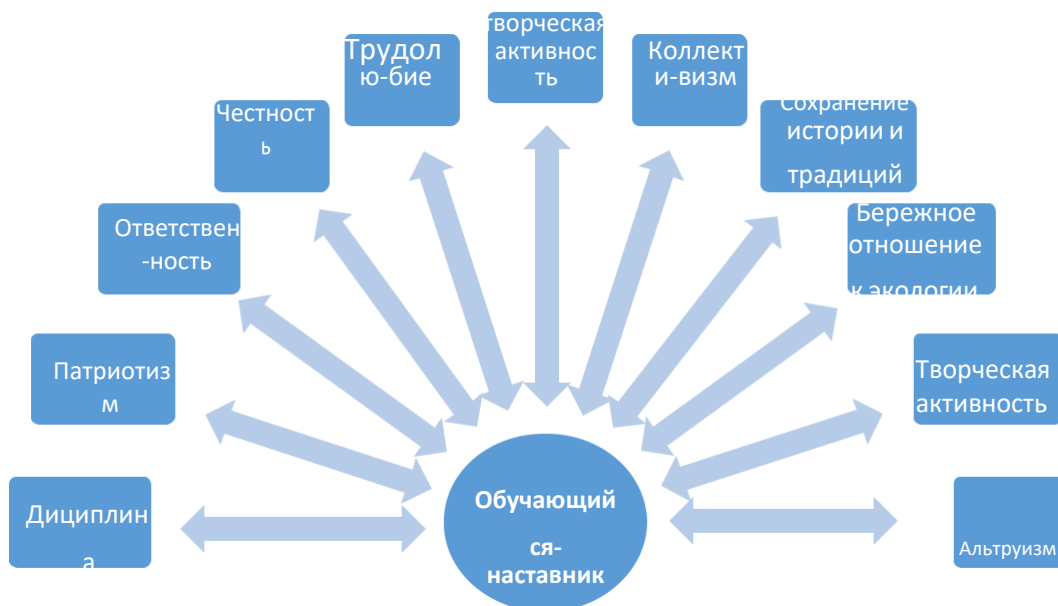
В ГБПОУ «ЧПК№2» существует **кредо для обучающегося-наставника:**

- во всем и всегда помогать старшим;
- активно участвовать самому в жизни детского творческого коллектива, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, 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 в обучении и коллективном труде, хорошо усвоить правило: если я сегодня знаю и умею мало, то добьюсь того, чтобы завтра знать и уметь больше, постоянно стремиться приобретать новые знания, умения и навыки, участвовать в работе кружков ГБПОУ «ЧПК№2», добиваться, чтобы ни одного отстающего не было рядом, строго соблюдать дисциплину, беречь имущество учреждения, бережно относиться к природе и экологии родного города;
- воспитывать в себе лучшие личностные качества: честность, добросовестность, трудолюбие, вежливость, доброту, готовность всегда прийти на помощь своим товарищам, быть правдивым и скромным, не зазнаваться, уважать старших, помогать родителям;
- твердо усвоить правила: «Не мое достижение, а наше – коллективное», «Вижу, понимаю, действую», «Один за всех и все за одного»;
- расти патриотом, изучать героическую историю Российской Федерации и многовековую культуру, подвиги старших поколений;
- постоянно участвовать в проектах сетевого взаимодействия с ведомствами РФ (армия, флот, Росгвардия, МЧС и пр.), учреждениями образования и культуры города Севастополя;
- каждое дело (выставка, концерт, слет) — большое или малое — доводить до конца, укреплять свой творческий коллектив;
- быть дисциплинированным и организованным, постоянно проявлять смекалку и выдумку, четко выполнять временные и постоянные поручения, готовить подопечных в коллективе, как для себя смену — всегда и во всем помогать октябряткам и дошкольникам, следовать правилу: «Научился сам

- научи товарища»;

- не опускать руки от первых неудач;

- добиваться, чтобы все ребята дорожили авторитетом «Дворца детского и юношеского творчества», знали его историю и бережно относились к его традициям и символам.



*Рис.. Модель обучающегося-наставника*

Ответственность за подопечных у обучающихся-наставников развивает чувство ответственности и является профилактикой «звездной болезни», потому что ребенок оказывается в ответе не только за личные достижения, но и за успехи своих подопечных.

Если говорить об обучающихся в треке наставничества «Дети учат детей», как о компетентных лидерах, то для начала стоит понять, какие требования по отношению к ним выдвигаются в учреждении.



*Рис. Обучающийся «компетентный лидер»*

### 3.2. Дети-наставники в ГБПОУ «ЧПК №2»

Модель «Гуру и ученик» исключается из трека, поскольку один ученик не может быть для другого «гуру», поскольку сам еще учится, но он может быть для него личным примером.

#### Дети-наставники в хореографическом и вокально-хоровом отделении

Обучающийся «компетентностные лидеры» в хореографическом отделе ГБПОУ «ЧПК№2» выполняют функцию тренеров, тимбилдеров и репетиторов. В основе наставничества обучающихся модели наставничества «Творческий тандем».

Такие дети помогают выполнять растяжку и разогревание на занятиях младшим обучающимся, отрабатывают с ними связки, оказывают психологическую поддержку (поясняют значимость любой позиции в танце, не только солирующей, но и средней и задней линии).

В основе взаимодействия старших и младших лежит технология демократического сотрудничества. Педагоги тщательно следят, чтобы роль старших обучающихся не уходила от функции наставника в «дедовщину». Это – неприемлемо.



*Старшая воспитанница демонстрирует младшей группе упражнение*



*Старшая воспитанница ансамбля «растягивает» младших*

Юные вокалисты готовят совместные номера и работают по голосам.

#### Дети-наставники в музыкально-инструментальном отделении

В детских творческих объединениях музыкально-инструментального отделения также в реализации детского наставничества используется технология сотрудничества.

Принцип обучения игре на музыкальных инструментах в оркестре происходит следующим образом: все обучающиеся, придя заниматься на специальном инструменте тут же попадают в оркестровый

коллектив. Пройдя длительный путь от игры на третьем пульте к первому пульту (оркестровому голосу), дети совершенствуют свое мастерство и усваивают усложненный материал (репертуар оркестровых коллективов формируется с учетом плана городских мероприятий, памятных и праздничных дат РФ; сложность партий варьируется от третьего пульта к первому).

За каждый пульт руководитель коллектива распределяет обучающегося - наставника в пару, или тройку к младшим обучающимся с еще не сформировавшимися профессиональными компетенциями, к тем, кто еще плохо знает текст и боится сценических выступлений. Такая форма наставничества в группах обучающихся по инструментальным голосам, позволяет младшим быстрее адаптироваться в оркестровом коллективе, побороть боязнь сцены.



*Разноуровневые обучающиеся оркестра*

Как форму наставничества среди обучающихся в отделении можно рассматривать Отчетный концерт, где выступает оркестр.



*Два состава оркестра народных инструментов: старшие и младшие в рамках одного Отчетного концерта*

Старший состав оркестра демонстрирует усложненную, отработанную с точки зрения нюансировки и звуковедения программу, которую предстоит изучить младшим, и таким образом, в качестве личного примера формирует положительную мотивацию у младших к дальнейшему обучению.

### **3.3. Мастер-классы, как форма наставничества у детей**

Преимущества мастер-классов были оценены многими опробовавшими их детьми и родителями. Сочетание пользы с увлекательностью, творчества с командной работой дарят детям именно те яркие незабываемые эмоции, которые каждый мечтает получить от праздника. Ведь всем известно, что любую информацию малыши лучше всего воспринимают в игровой форме – именно поэтому интересные мастер-классы для детей станут идеальной почвой для усвоения новых навыков. Особенно если мастер-классы организованы детьми для детей с целью поделиться профессиональными навыками.

#### **«День открытых дверей»**

Ежегодно 1 сентября в День знаний в школе проводится большая программа для детей. Помимо яркой концертной программы в рамках празднования «Дня знаний» обучающиеся ГБПОУ «ЧПК№2» проводят мастер-классы для детей от 5 до 17 лет одновременно с выставкой работ. Обучающиеся делятся с другими детьми своим опытом в искусстве лепки из глины, изобразительного искусства и многими другими.



*Мастер-классы обучающихся ГБПОУ «ЧПК№2»*



### 3.4. Культурно-досуговые мероприятия как форма наставничества

Массовые (концертные и социокультурные мероприятия) – тоже инструмент для реализации трека наставничества «дети учат детей».

Обучающиеся-наставники, совместно с отделом реализации творческих проектов ГБПОУ «ЧПК№2» готовят культурно-досуговые мероприятия, либо принимают в них совместное участие.

#### «Посвящение в Гильдию творцов»

Для самых маленьких обучающихся школы – это ежегодный праздник – «Посвящение в Гильдию творцов». Он проводится для тех, кто впервые пришел заниматься в творческие коллективы ГБПОУ «ЧПК№2». Праздник собирает обучающихся, педагогов и родителей. Дети-наставники готовят концертную программу. Новых воспитанников приветствуют старшие обучающиеся детских творческих коллективов.

Вновь пришедшие на занятия в школу обучающиеся принимают клятву юных творцов. Новые воспитанники с радостью принимают участие в играх, конкурсах, угадывают мелодии и поют любимые детские песни, дружно и громко аплодируют ребятам, которые выступают на сцене.



## Новогодние мероприятия ГБПОУ «ЧПК№2»

В школе ежегодно проходят новогодние представления для детей. Организация праздников Новогодней елки – одна из старейших традиций учреждения. В представлении участвуют преподаватели, дети-наставники и обучающиеся первого года.



## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72-76.
3. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
4. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
5. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.