**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение**

**дополнительного образования «Центр детского творчества»**

**Центрального района города Кемерово**

**650066, г. Кемерово, пр. Октябрьский, 8 Тел.: 52-16-12 E-mail:** **cdtcr@mail.ru**



**Конкурс «Педагогические секреты»**

**Тема: «Внедрение целевой модели наставничества» по форме «ученик-ученик» на занятиях в студии флористики**

 **«Солнечный мир»»**

(из опыта работы)

**Составитель:** Кондратьева Екатерина Васильевна,

педагог дополнительного образования, руководитель студии флористики «Солнечный мир»

**Кемерово, 2023**

**Ключевые слова**

**Наставничество**–универсальная технология передачи опыта,знаний,формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества**–способ реализации системы наставничествачерез организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Целевая модель**наставничества-система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Наставляемый**–участник наставнической пары или группы,которыйчерез взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

**Наставник**–участник программы наставничества,имеющий успешныйопыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

**Виды наставничества**

 Наставничество бывает как индивидуальное , так и коллективное.

 Хочу представить вашему вниманию один из своих «педагогических секретов», поделиться своим опытом работы по внедрению формы наставничества «Ученик-ученик» на занятиях в студии флористики «Солнечный мир», целью которого является выявление и воспитание учащихся-лидеров, волонтеров и патриотов; личностная мотивация товарищей к труду в обучении; работа над сплоченностью коллектива; передача опыта от старших к младшим; максимально полное раскрытие личности, творческого потенциала каждого обучающегося.

Наставничество помогает в адаптации к новым условиям обучения детей с особыми образовательными или социальными потребностями. Именно такие дети посещают нашу студию флористики . В нашем творческом объединении занимается 12 детей из коррекционного класса школы № 77 г. Кемерово.

В студии флористики «Солнечный мир» наставничество практикуется с декабря 2021 года (приказа № 387 от 01.12.2021 г). и заключается во взаимодействии учащихся, при котором один из них находится на более высокой ступени освоения материала и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Такая модель наставничества «ученик-ученик» лишена строгой субординации, ребята общаются в свободной форме. Данная форма взаимодействия между учащихся используется при подготовке любого мероприятия.

Прежде чем применять данную форму наставничества на практике, я изучила много разных методик и остановилась на интегрированной. В основе интегрального метода лежит дружба, а не соперничество и понимание взаимосвязи всех людей.Интегральная методика воспитания - это методика в образовании, основанная на связях между людьми, где главенствующей задачей ставится взаимодействие внутри коллектива детей и образование с помощью окружения. Другими словами - дружить лучше, чем соперничать. Девиз этой методики: «Выживает дружественный», «Любых целей можно достичь сообща, вместе с друзьями». В интегральной методике все разные, но все равны, потому что тебе никто не скажет, что ты «плохой». Ты другой, но очень важный для нас всех. И основываясь на данной методике, я приступила к работе.

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

 ***Наставничество в студии флористики «Солнечный мир» осуществляется по циклам, продолжительность одного цикла составляет один учебный год и имеет несколько этапов:***

***1. Отбор наставников***

 Внутри творческого объединения педагог выделяет учащихся, обладающих рядом качеств: уверенный в себе; обучается в творческом объединении не менее 2-х лет; коммуникабельный; ответственный; лидер; компетентный; прилежен и трудолюбив; победитель конкурсов и олимпиад; обладает высоким уровнем творческих достижений.

***2. Организуется встреча наставников.***

 На ней педагог рассказывает учащимся о том, кто такой наставник, приводит в пример успешных людей, у которых были наставники. Зачитывает манифест и кодекс наставников, изъявивших желание принять участие в программе наставничества, проводится анкетирование. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных. Заполняется анкета наставника. Форма и точные формулировки могут быть изменены исходя из особенностей учебного заведения и возраста наставников. Примеры вопросов:

**Анкета наставника**

ФИО учащегося\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Название творческого объединения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

● мои сильные стороны (что у меня получается лучше всего в творческом объединении)

● чем я мог бы помочь другому ученику?

 ● мотивация

● хобби и увлечения

 ● ресурс времени

На основании данной анкеты заполняется База данных наставников.

1.3. Формируется база наставников.

**База наставников (обучающихся)**

**для форм наставничества «ученик-ученик»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО наставника** | **Творческое объединение** | **Основные компетенции наставника** | **Возраст наставляемых** | **ФИО наставляемых** | **Срок работы наставника** | **Форма наставничества** | **Количество наставляемых** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***3. Формируется база наставляемых***

**Анкета для выявления запросов учащихся**

**(заполняется наставляемым или педагогом, исходя из возраста наставляемого)**

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Творческое объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Есть ли у Вас трудности в обучении? Если да, то какие**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2. Как Вы думаете, чему Вам необходимо научиться для преодоления этих затруднений?**

• Общаться с людьми, строить диалог;

• Преодолевать страх;

• Распланировать свое время;

 • Проявлять терпимость;

• Другое (напишите Ваш вариант) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3. Что Вам нравится в нашем кружке?**

 • Хорошие педагоги;

• Удобное расписание занятий;

• Дружелюбный коллектив сверстников;

• Кружок рядом с домом/местом учебы;

• Возможность заниматься творчеством;

• Затрудняюсь ответить;

• Другое (напишите Ваш вариант) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какими, на Ваш взгляд, качествами должен обладать наставник:

5. Чему хотите научиться с помощью наставника?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**База наставляемых (обучающихся)**

**для форм наставничества «ученик-ученик»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО наставника** | **Творческое объединение** | **Какие затруднения возникли в обучении** | **Возраст наставляемых** | **ФИО наставника** | **Срок работы наставника** | **Форма наставничества** | **Полученные и сформированные компетенции** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Анкеты анализируются для дальнейшего обучения с наставляемым.**

Педагог информирует родителей об участии ребенка в программе наставничества. Получает согласие на обработку персональных данных.

***4. Встреча наставников и наставляемых, формирование наставнических пар.***

У вас есть наставники, у вас есть наставляемые, теперь вам необходимо соединить их в пары (тандемами), либо в группы, где один наставник и несколько наставляемых. На этом этапе, когда вы уже знаете запрос своих наставляемых, вы сможете организовать обучение наставников.

**Мероприятие**

Организуется мероприятие для знакомства наставника и наставляемого. На встречу приглашаются все наставники и все наставляемые. Встреча может быть проведена в любом креативном и располагающем к общению формате: от дня открытых дверей до быстрых встреч.

1. Организовывается встреча наставников и наставляемых;

2. Каждому участнику выдается бейджик с именем и номером, ручка и блокнот;

3. В течении 5-10 минут каждый наставник общается с одним наставляемым, после чего тот переходит к следующему наставнику. Общение происходит на общие темы увлечений, запросов.

 4. Наставляемые должны обойти всех наставников.

 5. Наставники и наставляемые заполняют простую анкету, где указывают, с кем им интересно и комфортно работать.

6. Помощники куратора анализируют анкеты и сопоставляют ответы.

7. Совпадение интереса.

8. При невзаимном интересе наставляемого к наставнику куратор связывается с наставником и предлагает провести дополнительную встречу.

Все сформированные наставнические пары вносятся в базу данных куратором.

***5. Организация работы наставнических групп.***

 Роль педагога: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели. Педагог выполняет функцию организатора, не вмешиваясь в сами внутренние отношения наставнической пары или группы. Педагог следует предупредить наставника, что он может информировать его обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений. Куратор передает наставнику примерный план встреч, включающий в себя этапы:

1. Встреча-знакомство для анализа компетенций друг друга, выявления сильных сторон;

2. Встреча-планирование для определения задач наставляемого и наставника и формирования долгосрочных и краткосрочных целей;

3. Общие встречи (куратор по запросу наставника может предоставить ему примерный список тем/форматов);

 4. Встречи для подведения промежуточных итогов работы.

Наставник и наставляемый самостоятельно определяют удобное для них время встреч, а также их содержание (беседы, экскурсии, работа над проектом, работа над домашним заданием и т.д.). По желанию куратор может присутствовать на встречах для подведения промежуточных итогов. Для оперативного отслеживания прогресса, сбора обратной связи и организации работы куратор может предложить наставнику и наставляемому вести онлайн-дневник. Дневники может читать только куратор. Наставник не читает дневник наставляемого. Запись может иметь простую структуру:

**ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО**

ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наименование проекта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата встречи | Какие изменения произошли с момента последней встречи | Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи) | Содержание встречи | Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии) | Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно) |
| …. |  |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |  |
| Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником:0-1 – низкий 1-2 – средний2-3 – высокий  |  |

Наставляемый: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г.

 ФИО (подпись) (дата)

Педагог: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г.

 ФИО (подпись) (дата)

**ДНЕВНИК НАСТАВНИКА**

ФИО наставника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Программа наставничества: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Форма наставничества: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наименование проекта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата встречи | Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом) | Цель(тема встречи) | Содержание | Результат | Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 –заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно) | Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3(где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован) |
| …. |  |  |  |  |  |  |
| Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары:0-1 – низкий 1-2 – средний2-3 – высокий |  |  |

Наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г.

 ФИО (подпись) (дата)

Педагог: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_г.

 ФИО (подпись) (дата)

***7. Финальная встреча тандема.***

На финальной встрече наставник и наставляемый презентуют педагогу ключевой результат своего взаимодействия. Педагог собирает обратную связь от обоих участников, просит их поделиться впечатлениями друг с другом для закрепления позитивного восприятия и рефлексии.

***8. Финальное мероприятие и поощрение наставников****.*

 Педагог заранее по договоренности с администрацией организаций-участников определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников. Среди критериев отбора лучших наставников:

– цели успешно реализованы

 – представленный проект получает высокую оценку у жюри на финальном мероприятии

– не было организационных проблем или они были оперативно разрешены

 – высокая самоотдача и вовлеченность наставника

– наставляемый демонстрирует улучшение творческих результатов – позитивная обратная связь по итогам программы от наставляемого – важный критерий: наставляемый изъявляет желание в будущем сам стать наставником Лучшие наставники и по возможности наставнические пары (необходима мотивация и для вовлеченных наставляемых) награждаются памятными грамотами, дипломами, знаками отличия и призами.

По итогам программы создается база наставнических практик: успешные кейсы отдельных тандемов. В кейс включается описание начального состояния наставника и наставляемого, поставленные задачи, способы и идеи их решения – мероприятия, использованные пособия и темы, формы, обратная связь от участников и итоговый результат. Лучшие наставники и по возможности наставнические пары (необходима мотивация и для вовлеченных наставляемых) награждаются памятными грамотами, дипломами, знаками отличия и призами. По итогам программы создается база наставнических практик: успешные кейсы отдельных тандемов. В кейс включается описание начального состояния наставника и наставляемого, поставленные задачи, способы и идеи их решения – мероприятия, использованные пособия и темы, формы, обратная связь от участников и итоговый результат. Результатами эффективной работы считаются: раскрытие личности наставляемого, раскрытие творческого потенциала. Модель наставничества «ученик-ученик» реализуется также через воспитательную работу. Обучающиеся наставники оказывают помощь наставляемым в оформлении выставок, подготовке к конкурсам, спортивным и патриотическим мероприятиям. Наставники принимают активное участие в подготовке и проведении мастер-классов для наставляемых. 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 обучающиеся лучше всего воспринимают в игровой форме – именно поэтому интересные мастер-классы для детей стали идеальной почвой для усвоения новых навыков. Особенно если мастер-классы организованы детьми для детей с целью поделиться приобретенными творческими навыками.