



**Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
Детско-юношеский центр «Синяя птица» г. Томска**

Всероссийский конкурс «Наставничество» в 2025 году

***Номинация: «Наставничество в сфере образования,
воспитания и молодежной политики»***

**Проект
методического сопровождения молодых педагогов в
учреждении дополнительного образования
«НАСТАВНИК»**

**Коллектив авторов:
Лузина Лариса Валерьевна, директор**

**Скирневская Ирина Владимировна
зам. директора по УВР, методист**

**Копанева Ольга Викторовна,
педагог дополнительного образования**

**Матвеев Никита Романович,
педагог дополнительного образования**

**Жуйкова Ольга Николаевна,
преподаватель ОГАПОУ «ГКСКТИИ»**

Томск-2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Содержание	Страница
1	Паспорт проекта	3
2	Пояснительная записка	7
3	Содержание деятельности наставничества «педагог- педагог»	10
4	Ожидаемые результаты проекта	14
5	Организация контроля и оценки качества	15
6	Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества	15
7	Список использованной литературы	17
Приложение		
1	Индивидуальный план развития молодого педагога под руководством наставника	18
2	План работы по программе «Наставник» на 2025-2026 уч. год. Педагог-наставник-Копанева О.В. – наставляемый педагог-Матвеев Н.Р.	21
3	Индивидуальный план развития молодого педагога под руководством наставника Педагог-наставник-Копанева О.В. – наставляемый педагог-Матвеев Н.Р.	23
4	Всероссийская научно-практическая конференция, посвященной 90-летию Дворца творчества имени Н.К. Крупской г. Новокузнецка Статья «Воспитание духовно-нравственных ценностей в творческом объединении «ансамбль гитаристов»	26
5	III Всероссийская научно-методическая конференция «Актуальные вопросы организации работы с детьми с ОВЗ в системе дополнительного образования художественно-эстетической направленности», ГОАУ ДПО ТОИУМЦКИ Статья «Методические аспекты развития музыкальных способностей детей с ограниченными возможностями здоровья при обучении игре на гитаре.	30
6	Мастер-класс по теме: «Эффективные формы и технологии работы с молодыми педагогами»	34

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование Проекта	Проект методического сопровождения молодых педагогов в учреждении дополнительного образования «Наставник»
Образовательное учреждение	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Детско-юношеском центр «Синяя птица» г. Томска
Адрес образовательного учреждения	634045, г. Томск, ул. Мокрушина, д. 22
Основания для разработки проекта (нормативные документы)	<ul style="list-style-type: none"> • Распоряжение Департамента образования Томской области от 19.02.2025 № 280 «Об утверждении программы методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы» • Приложение № 1 Программа методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы • Приложение № 2 Дорожная карта по реализации программы методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы.
Распорядительные акты учреждения по наставничеству	<p style="text-align: center;">Организация работы по наставничеству в учреждении предполагает наличие документов и распорядительных актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проект методического сопровождения молодых педагогов в учреждении «Наставник». • План реализации проекта «Наставничество» на 2025-2026 уч. год.

	<ul style="list-style-type: none"> • Положение о наставничестве молодых педагогов; • Приказ директора о наставничестве молодых педагогов в учреждении.
Цели проекта	<p>Цели программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Максимально полное раскрытие профессиональных качеств личности молодых педагогов, для успешной их адаптации и личной профессиональной самореализации в условиях учреждения дополнительного образования. 2. Формирование эффективной поддержки молодого педагога для закрепления его на рабочем месте.
Задачи Проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Систематизировать методическую работу педагогов-наставников в учреждении дополнительного образования. 2. Создать психологически комфортную среду в учреждении для развития и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов. 3. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в учреждении. 4. Развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса. 5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности. 6. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности.

Участники Проекта	<p>1. Молодые педагоги.</p> <p>2. Педагоги-наставники.</p> <p>3. Педагоги, имеющие большой перерыв в работе</p>
Сроки реализации Проекта	учебный год
Ожидаемые результаты реализации Проекта	<p>1. Внедрена модель наставничества (педагог-педагог) на уровне образовательного учреждения.</p> <p>2. Создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом.</p> <p>3. Повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов.</p> <p>4. Закрепление молодых педагогических работников в учреждении дополнительного образования</p>
Показатели эффективности реализации Проекта	1. Стабилен состав специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в учреждении.
Термины и определения	<p>Программа «Наставник» – комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.</p> <p>Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов</p>

	<p>самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Наставник назначается из числа опытных педагогических работников и отвечает следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none">-имеет опыт работы в должности не менее 5-и лет,-имеет высокие положительные результаты работы;-пользуется авторитетом в коллективе;-способен оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;-умет формулировать, ставить цели и задачи, планировать работу, организовать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы. <p>Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p> <p>Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.</p> <p>Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России, наставничество выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов, его профессиональное становление.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество является эффективным способом решать сложные проблемы отдельных категорий людей (учащегося, молодого специалиста, опытного педагога, управленца). Именно благодаря наставничеству многие рабочие ситуации находят правильные решения, появляется уверенность в своих способностях, оттачиваются профессиональные компетенции, формируются новые социальные связи.

Проект «Наставник» муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеского центра «Синяя птица» г. Томска представляет собой комплекс мероприятий, направленных на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемых педагогов, необходимых для их успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной поддержки молодых специалистов.

Участниками Проекта являются молодые специалисты, педагоги-наставники, педагоги, имеющие большой перерыв в работе. Для решения возникающих проблем необходимо консолидировать усилия всех ее участников. Реализация проекта по наставничеству позволяет получать опыт, знания, сформировать навыки, профессиональные компетенции в вопросах обучения и воспитания подрастающего поколения.

Содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым педагогам в период адаптации:

- в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;
- в совершенствовании педагогического мастерства;
- в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога;
- в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся.

Цели проекта:

1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной адаптации и личной профессиональной самореализации в условиях учреждения дополнительного образования.
2. Формирование эффективной поддержки молодого специалиста для закрепления его на месте работы.

Задачи проекта:

- 1 Систематизировать методическую работу педагогов-наставников в учреждении.
2. Создать психологически комфортную среду в учреждении для развития и повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.
3. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в учреждении.
4. Сформировать интерес к методике построения и организации образовательного процесса.
5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности.

6. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности.

Практика наставничества в МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица» реализуется по форме сотрудничества «педагог - педагог».

Механизм управления проекта «Наставник» осуществляется куратором на основании планирования, организации, мотивации, координации, анализа и контроля.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения;
- на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставнические пары формируются на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника. Формирование наставнических пар осуществляет заместитель директора. Наставнические пары могут меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой педагог	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. • Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник 	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте работы ОУ,</p>

<p>педагогического сообщества.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>педагогами, родителями.</p>	<p>традициях коллектива, особенностях преподавания и т.п. Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т.п).</p>
<p>Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).</p>		

План работы по проекту «Наставник»

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Закрепление педагогов-наставников и начинающих педагогов приказом директора	сентябрь	Зам директора по УВР
2	Планирование и организация работы молодого педагога по предмету, документация (ДОП, КУГ, расписание занятий, журнал)	сентябрь	Зам директора по УВР Педагоги-наставники
3	Составление плана работы наставника с наставляемым. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года	сентябрь	Педагоги-наставники
4	Посещение и анализ занятий начинающего педагога педагогами -наставниками	октябрь	Педагоги-наставники
5	Оказание консультативной помощи по организации и проведению учебных занятий	октябрь	Педагоги-наставники
6	Организация взаимопосещения занятий начинающих педагогов. Анализ занятий	ноябрь	Зам директора по УВР, педагоги-наставники
7	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	декабрь	Педагоги-наставники
8	Оказание помощи по обеспечению учебного процесса методическими материалами	январь	Педагоги-наставники
9	Подготовка методических продуктов к участию конкурсе	февраль	Педагоги-наставники

10	Посещение и анализ занятий начинающих педагогов педагогами -наставниками	март	Педагоги-наставники
11	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	апрель	Педагог-наставники
12	Анализ работы наставнических пар . Перспективы.	май	Зам директора по УВР

Этапы реализации наставничества «педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.

профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете ДЮЦ.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

В результате внедрения и реализации проекта «Наставник» будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества.
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов.
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников.
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов.
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.
6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества в образовательном учреждении.
8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества.
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
10. Улучшение психологического климата в ДЮЦ «Синяя птица» внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.
12. Увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА

В качестве текущего контроля вопрос о реализации проекта рассматривается на методическом совещании, а также по плану внутренней системы оценки качества.

При внедрении и реализации модели наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников;
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для успешной реализации системы наставничества в образовательном учреждении создаются определенные условия:

Кадровые условия наставничества в Центре включают:

- директора, определяющего приоритетные направления развития образования;
- куратора реализации программ наставничества;

- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- наставляемые.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- учебные кабинеты для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. официальный сайт учреждения, электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет;
- оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
- другие материально-технические ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации проекта «Наставник»;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;

-учебно-методическую, научно-методическую, информационно аналитическую деятельность непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г.Челябинск, 2021
2. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.
3. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017.
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г.Челябинск, ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021.

Электронные ресурсы:

https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php>

http://ddtvm.ru/?page_id=15021

<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>

[nastavnichestva.html](http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого (ых) сотрудника (ов)

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Поставленные задачи	Срок	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
2	Определить тему по самообразованию, обеспечить содержательное наполнение темы.		Определена тема по самообразованию, проводится работа по теме «_____»	
3	Познакомиться с нормативно-правовыми документами, локальными актами учреждения, регламентирующими наставническую деятельность в учреждении.		Ознакомлены с Программой развития, Программой воспитания, функциональными обязанностями, Кодексом этики и служебного поведения сотрудника в ОУ, Профессиональным стандартом, Концепцией развития дополнительного образования до 2030 года	

4	Изучить сайт ОУ, правила размещения информации и наполнение личной странички		Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации на сайте учреждения	
5	Познакомить с документацией педагога дополнительного образования (ДОП, КУГ, план воспитательной работы, индивидуальный план по саморазвитию, журнал кружковой работы и др.)		Знают перечень документов педагога доп. образования, грамотно используют в своей профессиональной деятельности	
6	Изучить методику построения и организации учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по ДОП «_____»	
7	Освоить составление технологической карты занятий, конспекта)		Составлены технологические карты и конспекты тем по ДОП «_____»	
8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа и самоанализа образовательного процесса	
9	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся школьного возраста	
10	Изучить успешный опыт организации работы с родителями		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)	
11	Участвовать в мероприятиях муниципальной сети по		Участие молодых специалистов в региональных	

	методическому сопровождению молодых педагогов		мероприятиях «Молодые педагоги»	
12	Участвовать в работе «Школы молодого педагога» ДЮЦ «Синяя птица»		Участие молодого специалиста в работе Школы	
13	Подготовить методический материал		Подготовлена публикация, статья «...»	

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г

Подпись наставляемого
сотрудника _____

« ____ » _____ 20__ г.

**ПЛАН РАБОТЫ ПО ПРОГРАММЕ «НАСТАВНИК»
на 2025-2026 уч. год**

«Педагог-педагог»

Педагог- наставник-Копанева О.В. – наставляемый педагог-Матвеев Н.Р.

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Закрепление педагогов-наставников и начинающих педагогов приказом директора	сентябрь	Зам директора по УВР
2	Планирование и организация работы молодого педагога по предмету, документация (ДОП, КУГ, расписание занятий, журнал)	сентябрь	Зам директора по УВР Педагоги-наставники
3	Составление плана работы наставника с наставляемым. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года	сентябрь	Педагоги-наставники
4	Посещение и анализ занятий начинающего педагога педагогами - наставниками	октябрь	Педагоги-наставники
5	Оказание консультативной помощи по организации и проведению учебных занятий	октябрь	Педагоги-наставники
6	Организация взаимопосещения занятий начинающих педагогов. Анализ занятий	ноябрь	Зам директора по УВР, педагоги-наставники
7	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	декабрь	Педагоги-наставники

8	Оказание помощи по обеспечению учебного процесса методическими материалами	январь	Педагоги-наставники
9	Подготовка методических продуктов к участию конкурсе	февраль	Педагоги-наставники
10	Посещение и анализ занятий начинающих педагогов педагогами-наставниками	март	Педагоги-наставники
11	Оказание помощи начинающим педагогам в организации и проведении итоговых занятий, оформлении документации	апрель	Педагог-наставники
12	Анализ работы наставнических пар . Перспективы.	май	Зам директора по УВР

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Матвеев Никита Романович, педагог дополнительного образования

Ф.И.О. и должность наставника Копанева Ольга Викторовна, педагог дополнительного образования

Срок осуществления плана: с «01» 09.2025 г. по «31» 05.2026 г.

№	Поставленные задачи	Срок	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	09.2025	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
2	Определить тему по самообразованию, обеспечить содержательное наполнение темы.	09.2025	Определена тема по самообразованию, проводится работа по теме <u>«Развитие и совершенствование музыкальных способностей учащихся в ансамбле гитаристов»</u>	
3	Познакомиться с нормативно-правовыми документами, локальными актами учреждения, регламентирующими наставническую деятельность в учреждении.	09.2025	Ознакомлены с Программой развития, Программой воспитания, функциональными обязанностями, Кодексом этики и служебного поведения сотрудника в ОУ, Профессиональным стандартом, Концепцией развития дополнительного образования до 2030 года	

4	Изучить сайт ОУ, правила размещения информации и наполнение личной странички	09.2025	Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации на сайте учреждения	
5	Познакомить с документацией педагога дополнительного образования (ДОП, КУГ, план воспитательной работы, индивидуальный план по саморазвитию, журнал кружковой работы и др.)	09.2025	Знают перечень документов педагога доп. образования, грамотно используют в своей профессиональной деятельности	
6	Изучить методику построения и организации учебного процесса	09.2025	Организован результативный учебный процесс по ДОП «Ансамбль гитаристов»	
7	Освоить составление технологической карты занятий, конспекта)	10.2025	Составлены технологические карты и конспекты тем по ДОП «Ансамбль гитаристов»	
8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	12.2025	Изучены и внедрены методы анализа и самоанализа образовательного процесса	
9	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся	09.2025	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся школьного возраста	
10	Изучить успешный опыт организации работы с родителями	09.2025	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (сентябрь, декабрь, май)	
11	Участвовать в мероприятиях муниципальной сети по методическому	В течение года	Участие молодых специалистов в региональных мероприятиях «Молодые педагоги»	

	сопровождению молодых педагогов			
12	Участвовать в работе «Школы молодого педагога» ДЮЦ «Синяя птица»	В течени е года	Участие молодого педагога в работе «Школы молодого педагога»	
13	Подготовить методический материал	В течени е года	Подготовлена публикация, статья «Формирование творческих способностей учащихся при обучении игре на музыкальном инструменте»	

Подпись
наставника _____
« ____ » _____ 20__ г

Подпись наставляемого
сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Всероссийская научно-практическая конференция, посвященной 90-летию Дворца творчества имени Н.К. Крупской г. Новокузнецка

ВОСПИТАНИЕ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В ТВОРЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ «АНСАМБЛЬ ГИТАРИСТОВ»

Н.Р. Матвеев, педагог дополнительного образования

О.В. Копанева, педагог дополнительного образования, педагог-наставник

Музыкальное воспитание играет ключевую роль в формировании личности ребенка, развивая не только технические навыки игры, но и способствуя усвоению общечеловеческих ценностей. Занятия в ансамбле гитаристов одна из самых востребованных форм музицирования и предоставляет уникальные возможности для всестороннего развития учащихся.[3]

Творческое объединение «Ансамбль гитаристов» ДЮОЦ «Синяя птица» города Томска ведёт свою деятельность уже более 15 лет. Одним из направлений работы является формирование нравственных ценностей учащихся таких, как трудолюбие, ответственность, доброта, уважение к культуре народа, Родине и других, через вовлечение в коллективную музыкальную деятельность.

Важная роль в духовно - нравственном воспитании юных музыкантов принадлежит репертуару, который исполняет коллектив. Грамотный музыкальный материал будет не только совершенствовать исполнительские навыки, но и способствовать духовному и нравственному воспитанию, развивать вкусы, а также укреплять чувство сопричастности и уважения к Родине и его народу.

Каждый учащийся ансамбля гитаристов уникален, у каждого особый характер, интересы и предпочтения. Поэтому составление репертуарного плана должно происходить с учетом этих особенностей и предполагать не

только исполнительский рост юных музыкантов, но и их развитие и воспитание.

В репертуар ансамбля входят обработки русских народных песен, классические произведения, а также произведения современных композиторов на патриотическую тему. Такое разнообразие поможет найти репертуар, который понравится и будет интересен учащимся. Ведь только в этом случае занятия музыкой будут формировать, и воспитывать нравственные ценности.

В музыкальных произведениях затрагиваются темы помощи и заботы об окружающих, уважение близких и преданности в отношениях.

Знакомство с произведениями на семейную тематику позволяет воспитывать у учащихся важные семейные ценности: доверие, взаимопонимание и уважение в отношениях с близкими.

Знакомство с произведениями выдающихся композиторов помогает детям развивать художественный и эстетический вкус.[1]

Таким образом, верно подобранный репертуар помогает воспитывать доброту, умение сочувствовать другому человеку, сопереживать, а также пробуждает чувство любви к Родине и красоте окружающего мира.

Большую роль в воспитании музыканта играет коллективное музицирование. Игра в ансамбле является не только одной из важных форм развития профессиональных навыков у исполнителей, она также формирует характер, развивает мышление, память, воображение, творческую фантазию, прививает детям трудолюбие.

В коллективе с огромной силой проявляется одна из важнейших функций музыкального искусства – развитие коммуникативности. В творческом общении формируются такие качества как умение дружить, взаимная выручка, трудолюбие. При этом каждый участник коллектива проникается чувством ответственности перед товарищами, познает радость совместной деятельности. [2]

В процессе коллективного творчества устанавливаются особые взаимоотношения, построенные на понимании общественных обязанностей, повышению собственной значимости и стремление к более высоким результатам в исполнении.

Конкурсная деятельность является неотъемлемой частью обучения и воспитания музыкантов, оказывает благотворное влияние на развитие эстетического вкуса, способствует развитию гармоничной личности, укреплению традиций. Подготовка к выступлению объединяет всех участников творческого процесса одним художественно-эстетическим направлением, стремлением к нравственному и творческому совершенству. Познание радости творческого процесса в коллективе детей и подростков становится основой духовно-нравственного воспитания личности и формирует следующие ценности: чувство ответственности за коллективный труд, культуру межнационального общения, уважения к традициям различных народов, родного края, культурного и исторического прошлого Родины, чувство патриотизма. [3]

Концертные мероприятия также способствуют повышению самосознания, самодисциплины, учат умению сделать правильный нравственный выбор, воспитывают чувство гражданского долга.

Таким образом, занятия в «Ансамбле гитаристов» играют важную роль не только в становлении музыкальных способностей, но и воспитании духовно-нравственных ценностей учащихся. Данное направление интегрировано в образовательную деятельность и реализуется системно и целенаправленно. Воспитание через музыку — это шаг к будущему, где искусство обогащает жизнь каждого человека и делает его лучше.



Список литературы:

1. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Казань: Казанский ун-т, 1996. 563с.
2. Коган М. С. Взаимодействие искусства в педагогическом процессе. Отв. ред. Н. А. Яковлева. – Л., 1989.
3. Попов В.И. Диалоги о гитаре... И не только о ней. В 2 кн. Кн. 2. СПб. : ИД «Петрополис», 2009. 559 с



III Всероссийская научно-методическая конференция «Актуальные вопросы организации работы с детьми с ОВЗ в системе дополнительного образования художественно-эстетической направленности»,

ГОАУ ДПО ТОИУМЦКИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУЗЫКАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИГРЕ НА ГИТАРЕ.

Н.Р. Матвеев, педагог дополнительного образования
О.В. Копанева, педагог дополнительного образования, педагог-наставник

Музыка — это уникальный язык, который способен объединять людей разных способностей и возможностей. Она также может быть важным инструментом для обучения и развития детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Музыкальные занятия могут помочь таким детям раскрыть свой потенциал, улучшить физические, коммуникативные навыки и социализироваться.

В творческом объединении «Ансамбль гитаристов» также занимаются учащиеся с ОВЗ, они посещают индивидуальные и групповые занятия. В данной статье представлены методические аспекты развития музыкальных способностей детей с ограниченными возможностями здоровья при обучении игре на гитаре.

В процессе обучения по программе «Ансамбль гитаристов» первостепенную роль играет ансамблевое музицирование. Все участники ансамбля играют на гитарах, также при необходимости используются шумовые инструменты (кастаньеты, маракасы, колокольчики, треугольник и т. д.).

На занятия учащиеся принимаются без отбора и прослушивания, в настоящее время в ансамбле несколько учащихся с ОВЗ, в основном это дети

с задержкой психического развития. Для более продуктивной работы эти учащиеся занимаются на индивидуальных и групповых занятиях.

Во время урока педагог уделяет особое внимание таким направлениям:

1. Развитие мелкой моторики кисти и пальцев рук.

Для этой цели используются следующие упражнения:

- «Мельница», оно помогает снимать напряжение в кистевом, локтевом и плечевом суставах. Ребенок вытягивает руки вперед и начинает совершать круговые движения сначала кистью, потом локтями и плечами по 5-8 раз.
- «Полет птицы», ребенок имитирует взмахи крыльев, сначала по одной руке, затем двумя руками.
- «Перчатка – кулак», левая рука – пальцы растопырены, правая – сжимаем в кулак, затем меняем задачу для рук.

2. Развитие слухового внимания и формирование звукового анализа.

- «Фальшивая нота», педагог исполняет произведения из репертуара учащегося, заменяя несколько нот, задача ученика услышать их.
- «Мажор-минор», педагог играет аккорд, ученик должен на слух определить какой у него лад.
- «Ритмическое эхо», педагог показывает ритм, задача ученика повторить.

3. Развитие памяти и концентрации внимания.

Разбор и заучивание произведения с учащимися с ОВЗ необходимо начинать с отдельных небольших музыкальных фраз. Можно предложить ребёнку придумать название этой фразы, нарисовать рисунок, определить цветовую гамму, подобрать стихотворение по теме или поговорку, подходят по смыслу.

Также можно попросить угадать, сколько нот звучит, куда пошла мелодия: вверх или вниз, мажорный или минорный лад. После необходимо провести обсуждение услышанного: какая это музыка - весёлая, грустная, какие ассоциации возникают. Такие задания и слушания развивают внимание и слуховой вид памяти, как у детей с высокими музыкальными способностями, так и у детей с низкими данными.

Изучая с учениками ноты, длительности, соответствующие этим длительностям паузы, интервалы, можно вводить упражнения для развития зрительной памяти. Например: «Фотография», где учащемуся предлагается прочитать глазами такт или фразу, запомнить и повторить сыграть.

Также развитию музыкальной и слуховой памяти способствуют подбирание по слуху на музыкальном инструменте различных мелодий.

4. Развитие коммуникативных навыков и эмоциональной сферы.

Особенностями детей с ОВЗ является тонкое восприятие эмоционального состояния в музыке, музыкальных образах. Если ребёнок заинтересуется произведением, то можно рассчитывать на положительную мотивацию в последующем, повышение самооценки, старание и успешное решение более сложного задания.

Каждый учащийся с ОВЗ получает не только индивидуальные занятия, но и интегрирован в общий состав ансамбля гитаристов. В процессе занятий учащиеся учатся слышать друг друга, договариваться, понимают по жестам и взмахам головы педагога и других участников ансамбля.

После прослушивания произведения проходит совместное обсуждение материала, при котором у учащихся формируется отзывчивость, активность в выражении своих чувств, более четкая речь.

Во время отработки концертных номеров и выступлений они ощущают свою значимость в коллективе. Занятия в ансамбле способствуют успешному получению опыта социализации и его переносу в жизнь, помогают развивать коммуникативные навыки, организуют новый круг общения и формируют ситуацию успеха.

Активное включение детей с ОВЗ в творческую деятельность объединения «Ансамбль гитаристов», приобщение к музыкальной культуре способствует эффективной их социализации и интеграции в среду нормально развивающихся сверстников, способствует более разностороннему и гармоничному развитию личности.

Список литературы

1. Агафшин П. «Школа игры на шестиструнной гитаре» - М., 1987.
3. Гитман А. «Ансамблевое музицирование на шестиструнной гитаре» - М., Престо, 1997.
4. «Дуэты для шестиструнных гитар». Сост. Хоржевская Е., Лазаревич А.- Л., 1976
5. Каркасси М. «Школа игры на шестиструнной гитаре».- М., 1997
6. «Класс ансамбля». Сост. В.А. Бычков, Д.А. Лепилов, И.И. Куус, М.А. Кифер-1969
7. «Класс ансамбля». (эстрадная специализация). Сост. Ю.Г. Кинус, П.К Назаретов – Ростов 1985г
8. Козлов В.В. «Вопросы ансамблевого исполнительства». – М.: Музыка. 2003.



МАСТЕР-КЛАСС ПО ТЕМЕ: «ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ И ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ»

Лузина Л.В., директор МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица»

Скирневская И.В., методист МАОУ ДО ДЮЦ «Синяя птица»

Жуйкова О.Н., преподаватель программных и информационных дисциплин ОГ АПОУ «ГКСКТИИ»

Пояснительная записка

Актуальность

Ежегодно, в учреждение дополнительного образования приходят молодые люди с большим творческим потенциалом, специалисты из различных областей: искусства, науки, техники и т.д. Процесс вхождения в профессию требует от них определенных усилий, желания стать педагогом. Профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поиском новых методик и чувством профессионального удовлетворения. Большинство педагогов нуждаются в получении методической, психолого-педагогической, управленческой поддержки. В нашем учреждении сложилась своя система работы с молодыми педагогами, которые составляют 38% от общей численности педагогических работников.

В течении ряда лет, Детско-юношеский центр «Синяя птица» тесно взаимодействует с губернаторским колледжем социально-педагогических технологий и инноваций на основании договорных обязательств. За годы работы сформировался устойчивый интерес к совместной деятельности, при этом, каждое учреждение сохраняет свою индивидуальность и автономность.

Важно отметить, что такое сотрудничество, с одной стороны, направлено на прохождение производственной практики студентов, где они имеют возможность участвовать в реализации технических, художественных, культурно-досуговых программах и в дальнейшем трудоустроиться в учреждение дополнительного образования. С другой стороны,

взаимодействие педагогических работников двух учреждений, позволяет решать общие совместные задачи. Так, преподаватель программных и инновационных дисциплин Жуйкова Ольга Николаевна, осуществляет информационно-техническое сопровождение, оказывает консультативную помощь в разработке электронных методических продуктов.

Новизна идеи

В рамках мастер-класса мы хотим поделиться эффективным формами, методами и технологиями в работе с молодыми педагогами, позволяющие дальнейшему их профессиональному становлению, повышению профессиональной компетентности.

Для решения этой стратегической задачи, в учреждении успешно функционирует созданная гибкая и мобильная система **непрерывного профессионального развития молодого педагога**, ориентированная на мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Представленная система позволяет: выявлять затруднения, потребности и образовательные запросы педагогов, своевременно оказывать методическую помощь, обеспечивать их необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами.

Цель:

продемонстрировать систему работы с начинающими педагогами на пути их профессионального становления.

Задачи:

1. Представить опыт работы путем комментированного показа реализации Программы «Школы молодого педагога».
2. Вызвать заинтересованность участников к содержанию мастер-класса.
3. Обобщить собственный опыт административной работы.

Ожидаемый результат

Участники мастер-класса:

- понимают авторский подход в работе с молодыми педагогами;

- получили практический опыт работы с помощью активных гиперссылок и QR-кодов;
- повысили уровень медиакомпетентности при работе в Интернет-пространстве;
- активизировали познавательную и собственную творческую педагогическую деятельность.

Описание инновационных педагогических технологий, методов и приемов

Содержательная часть

Для успешной адаптации молодых педагогов разработана Программа «Школа молодого педагога». Работа с молодыми педагогами проходит в несколько этапов:

I этап – адаптационный;

II этап – основной;

III этап – аналитический.

Содержание программы «Школа молодого педагога» включает 4 модуля:

- нормативно-правовое обеспечение;
- организация образовательного процесса;
- методическая работа;
- воспитательная работа.

Используются следующие формы работы:

- лекции;
- практико-ориентированные семинары;
- мастер-классы;
- консультации (индивидуальные, групповые);
- групповые дискуссии;
- открытые занятия;
- квесты и др.

Используются педагогические технологии и методы:

- технология сотрудничества,
- технология открытого пространства,
- кейс-метод,
- информационно-коммуникационные технологии.

Более подробно, стоит остановиться на последней из них, в рамках реализации программы «Школа молодого педагога».

Для мобильности, доступности, непрерывности обучения молодому педагогу разработана памятка. Она включает в себя 4 модуля программы «Школа молодого педагога» и позволяет ему познакомиться с нормативными документами, дидактическими и методическими материалами, посредством информационно-коммуникационных технологий.

Педагог получает памятку в электронном виде и на бумажном носителе. Для быстрого получения информации памятка содержит активные гиперссылки и QR-коды.

Практическая часть мастер-класса

Вашему вниманию предлагается «Памятка молодого педагога». На планшете - электронная версия памятки. Через собственные носители можно считать информацию через QR-код, используя установленный сканер или воспользоваться онлайн сканер QR-кода. Для этого необходимо в любом установленном на личном устройстве браузере в поисковой системе ввести запрос

Задание 1.

Уважаемые коллеги, предлагаю перейти на модуль «Нормативно-правовое обеспечение». В данном модуле педагог знакомится с законом об образовании, с сайтами федерального и регионального значения, с нормативно-правовыми документами ДЮЦ «Синяя птица».

Каждый из Вас имеет возможность познакомиться с любым документом из перечня.

Задание 2.

Модуль «Организация образовательного процесса». В данном модуле педагог знакомится с нормативно-правовыми документами по организации образовательного процесса учреждения: образовательными программами, учебными планами, требованиями к оформлению документов, положениями по организации учебно-воспитательного процесса.

Задание 3

В модуле «Методическая работа» педагогу предлагаются рекомендации по разработке образовательных программ, методика проектирования учебного занятия, его анализ, «методическая копилка» опытных педагогов.

Задание 4.

В модуле «Воспитательная работа» педагог знакомится с Программой воспитательной работы учреждения, с работой творческих объединений опытных педагогов и воспитательными практиками учреждения.

Подведение итогов

По завершению каждого модуля предусмотрена контрольная точка в форме квеста. Вам предлагается пройти экспресс-квест по всем модулям. Ссылка на квест в памятке, можно перейти по QR-коду с бумажного носителя или в электронном варианте по гиперссылке «Квест». Квест включает 5 вопросов, правильный ответ будет отображен сразу. По завершению квеста, Вы увидите количество набранных баллов.

Затем, прошу ответить на два вопроса, используя QR-код на «Памятке молодого педагога»

1. Было интересно.
2. Было интересно, буду использовать.

Таким образом, в ДЮЦ «Синяя птица» созданы все необходимые условия для успешной адаптации молодого педагога, формирования профессиональных компетенций, повышения мастерства, их педагогической культуры.

Активное внедрение информационно-коммуникативных технологий в обучение молодых педагогов, позволяет видоизменить весь процесс освоения программного материала, реализовывать модель личностно-ориентированного обучения, а главное - совершенствовать самообразование.

Предложенная практика показывает, как меняется темп нашей жизни, активность и самостоятельность в получении информации, а значит в принятии управленческих и педагогических решениях в непредвиденных ситуациях с использованием технологических средств. Надеюсь, что представленный опыт работы, может быть использован в вашей практической деятельности.

Рефлексивный анализ

Сегодня, требования времени таковы, что необходимо искать новые подходы в обучении. Поэтому в рамках мастер-класса была показана система работы с начинающими педагогами на пути их профессионального становления с использованием информационно-коммуникативных технологий.

Участники мастер-класса получили представление о реализации программы «Школа молодого педагога», которая ориентирована на успешную адаптацию их в учреждении. В работе использовалась «Памятка молодого педагога», где большой объем информации можно было получить через активные гиперссылки и QR-коды. На сегодняшний день, возможности применения QR-кодов многогранны и используются во всех сферах жизни-торговле, оплате платежей, путешествиях, публикациях статей в периодических изданиях и др.

Таким образом, за довольно короткий промежуток времени, участники познакомились с выстроенной системой работы с молодыми педагогами в ДЮЦ «Синяя птица».

В результате проведенного мастер-класса цель была достигнута с помощью следующих методов и приемов:

- словесный метод (рассказ),
- метод практической работы с использованием ТСО (планшеты),
- наглядный метод обучения (слайдовая презентация)
- метод программированного обучения (выбор одного ответа из нескольких)

Использованы следующие педагогические технологии:

- технология группового обучения;
- технология программированного обучения.

Проведенный в конце работы опрос, показал, что особых затруднений при выполнении работы не возникло. Опыт, полученный на мастер-классе, пригодится им в жизни и может быть применён в педагогической практике.

Материально-техническое обеспечение мастер-класса:

слайд-презентация, «Памятка молодого педагога», планшеты, мобильные устройства.

Список использованных источников

1. Боровиков Л.И. Искусство обучения. Введение в дидактику дополнительного образования детей: Методическое пособие. – Новосибирск, 2013.
2. Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов/ Под общ. Ред. Н.К. Беспятовой. – М.: Айрис-пресс, 2003 г.
3. Новоселова Н.Б. Адаптация начинающих педагогов в системе научнометодической деятельности учреждения дополнительного образования детей // Методист - 2011.- № 7.- С.34-36
4. Школа молодого учителя: система работы с молодыми специалистами /авт-сост. Л.А. Вагина, Е.Ю. Дорошенко, Т.В. Хуртеева–Волгоград: Учитель, 2007

5. Интернет-ресурсы

Приложение

1. Фотоотчет о проведенном мастер-классе
2. [Слайд-презентация](#) (отдельный файл прилагается)
3. [Буклет «Памятка молодого педагога»](#) (отдельный файл прилагается)

Фотоотчет

