

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛОСОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМ Н.К. РЕРИХА»



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Вокруг света за восемьдесят дней»

Автор: Парфёнова Елена Юрьевна
Осипова Дарья Александровна

Волосово, 2024 г.

Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества «Вокруг света за восемьдесят дней»
Руководитель программы	Парфёнова Елена Юрьевна, Осипова Дарья Александровна, преподаватели МОУ ДО «Волосовская детская школа искусств им. Н.К. Рериха» (далее - «ВДШИ им. Н.К. Рериха»)
Наставники программы	Наставники программы учащиеся направления «Волонтеры культуры» в возрасте от 15 до 18 лет. Руководители программы.
Наставляемые в программе	Наставляемые в программе могут быть воспитанники детских оздоровительных лагерей ДШИ возрасте от 10 до 14 лет.
Срок реализации	01.03.2024 – 27.06.2024
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none">• Конституция Российской Федерации;• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».• Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» <p>Районные и локальные нормативно-правовые акты</p> <ul style="list-style-type: none">• Распоряжение Комитета образования Волосовского МР от 16.01.2024 г. № 07-р «О реализации и достижении показателей Целевой модели наставничества о общеобразовательных

	<p>организациях дополнительного образования»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ МОУ ДО «ВДШИМ им. Н.К. Рериха» от 03.09.24 №234 по основной деятельности «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества». • Положение о реализации программы (системы) наставничества в МОУ ДО «ВДШИ им. Н.К. Рериха»; • Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества в МОУ ДО «ВДШИ им. Н.К. Рериха».
Основные формы наставничества	Работодатель – ученик (групповые встречи, индивидуальные встречи) Ученик – ученик (групповые встречи)
Направление деятельности	Организация досуга в ДОЛ
Цель	Выявление индивидуальных особенностей в деятельности Детских оздоровительных лагерей, проявляющиеся в организации и проведении мероприятий, вызывающие яркие ассоциации и эмоции, способствующие позитивному отношению к ним.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • Привлечение внимания общественности к деятельности детских оздоровительных лагерей. • Активизация творческого потенциала, развитие творческих способностей и профессиональных навыков среди детей в каникулярный период. • Развитие творческого потенциала, эстетического вкуса, творческого подхода к решению поставленных задач.
Материально-техническое обеспечение	Площадка проведения мероприятия (пришкольная территория ДОЛ/ актовый зал). Выставочные мольберты. Мультимедиа оборудование.
Ожидаемые результаты	
Количественные и качественные показатели	Охват в размере 25% ДОЛ района
Мультипликативность	Полученный опыт может быть интересен в других районах Ленинградской области. А также предполагается проведение фестиваля в последующих годах.

1. Пояснительная записка

Название программы: Программа наставничества «Вокруг света за восемьдесят дней»

Направленность: Организация досуга в ДОЛ

Особенности состава учащихся: постоянный, нормотипичные дети, дети с ЗПР

По срокам реализации: сезонная

В последние годы очевидно возрастание внимания к организации летних лагерей дневного пребывания при образовательных учреждениях. Они выполняют очень важную миссию организации досуга, развития и воспитания детей. Реальность такова, что система образования по - прежнему остается главным организатором отдыха и оздоровления детей. Кроме того, лагеря способствуют формированию у ребят коллективизма, коммуникативных навыков.

На территории Волосовского района Ленинградской области функционируют детские оздоровительные лагеря (далее ДОЛ) на базе 19 организаций.

Цель программы: Выявление индивидуальных особенностей в деятельности Детских оздоровительных лагерей, проявляющиеся в организации и проведении мероприятий, вызывающие яркие ассоциации и эмоции, способствующие позитивному отношению к ним.

Задачи: Привлечение внимания общественности к деятельности детских оздоровительных лагерей. Активизация творческого потенциала, развитие творческих способностей и профессиональных навыков среди детей в каникулярный период. Развитие творческого потенциала, эстетического вкуса, творческого подхода к решению поставленных задач.

Актуальность программы

Комплектация участников программы и условия ее осуществления позволяют учесть интересы и возможности каждого одаренного ребенка, подготовить его интеллектуально, эмоционально и физически к дальнейшему обучению не только в школе искусств, но и общеобразовательных учебных заведениях.

Новизна Организованный отдых во время каникул является одной из форм воспитания и занятости детей. Работа ДОЛ служит не только оздоровлению детей, но и способствует развитию личности, её мыслительной деятельности, формированию высокого уровня активности мышления, переходящего в творческое, когда учащийся способен осознать собственные способы мышления, действовать в нестандартной обстановке.

Практическая значимость программы состоит в том, что у её участника будет возможность попробовать себя в разных видах деятельности, реализовать себя в различных формах общения.

Педагогическая целесообразность - программа интегрирует знания и умения учеников различных отделений. Тем самым создаются благоприятные условия для развития активной творческой личности,

имеющий достаточный инструментарий для реализации собственных креативных планов, мотивированной на успешное освоение обширного материала по избранной специальности. В программе активно используются современные образовательные технологии: развивающее обучение, проблемное обучение, проектная деятельность.

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции. В Программе наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

К направлениям деятельности куратора относятся:

- Формирование базы наставников и наставляемых.
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
- Контроль проведения программ наставничества.
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

- Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование базы наставляемых: } из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни Учреждения, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов, готовых помочь обучающимся в решении образовательных, спортивных, творческих и адаптационных задач.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

В программе наставничества «Вокруг света за восемьдесят дней» реализуются две формы наставничества: «работодатель – ученик» и «ученик-ученик». В роли постоянного наставника выступают педагоги МОУ ДО «ВДШИ им. Н.К. Рериха» Парфёнова Елена Юрьевна и Осипова Дарья Александровна. В роли наставника выступает представитель сторонней организации – Иванская Елена Александровна, педагог - организатор ГУ Ярославской области «Детский дом «Волжский» (далее - вожатый – наставник), а также обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах.

Реализация программы наставничества «Вокруг света за 21 день» строится на следующих принципах:

- **Принцип самореализации детей** в условиях лагеря предусматривает: осознание ими целей и перспектив предполагаемых видов деятельности; создание ситуации успеха; поощрение достигнутого.

- **Принцип сочетания** оздоровительных, развивающих, воспитательных и развлекательных мероприятий предусматривает режим дня, обеспечивающий разумное сочетание всех видов деятельности, взаимосвязь всех мероприятий в рамках тематического дня.

- **Принцип гуманизации:** признание личности ребенка высшей ценностью воспитания, насыщение содержания воспитания проблемами человека, его духовности, гражданственности.

- **Принцип индивидуализации** - учет всех индивидуальных особенностей каждого ребенка при включении его в различные виды деятельности, предоставление возможностей для самореализации и самораскрытия.

- **Принцип вариативности** - создание условий для выбора детьми различных форм деятельности, для поддержки различных инициатив.

- **Принцип сотрудничества** - организация совместной деятельности на основе взаимопонимания и взаимопомощи.

- **Принцип мотивации** деятельности - добровольность включения ребенка в игру, наличие осознанной цели, доверия воспитателю.

- **Принцип культуросообразности** при отборе содержания занятий с детьми.

3. Механизм реализации программы наставничества

Реализация программы осуществляется в ходе следующих этапов

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Информационная работа, направленная на привлечение в 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	Работа по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в оказании помощи обучающимся в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах	Сформированная база наставников
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы

	специальной базе куратора.	
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель - ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть		
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, профессионального и личностного результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов	Обучающийся демонстрирующий высокие образовательные результаты, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в	Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально и ценностно дезориентированный, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой

самореализации и самосовершенствования наставляемого.	жизни учреждения.	для выбора траектории профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни учреждения.
---	-------------------	---

Варианты наставничества «Работодатель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Наставник–пассивный обучающийся»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.
«Наставник – одаренный обучающийся»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, участие в конкурсах, фестивалях, акциях.
«Наставник – ребенок с ОВЗ,/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе.

Планируемые результаты реализации Программы наставничества

1. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
2. Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах, акциях, фестивалях, конференциях.
3. Снижение проблем адаптации в новом коллективе (группе, объединении): психологические, организационные и социальные.
4. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирование активной гражданской позиции обучающихся.

Современный детский оздоровительный лагерь выполняет важный государственный заказ не только по оздоровлению, но и по разностороннему развитию детей и подростков. Концепции организации летнего отдыха и оздоровления детей и подростков рассматривают детский отдых в летних оздоровительных лагерях не как особую, отдельную педагогическую систему или методику, а как неотъемлемую составляющую всей жизнедеятельности

ребенка, где гармонично сочетаются духовно-эстетические, рационально-познавательные, идейно-нравственные начала, это освоение жизни ребенком самым непосредственным, естественным образом.

При организации летнего отдыха и оздоровления детей на базе детского лагеря любого типа возможна реализация 3 моделей наставничества:

В соответствии с утвержденной программой ДОЛ «Открытие» функционирующей на базе МОУ ДО «ВДШИ им. Н.К. Рериха» в летний период 2024 года сформированы следующие формы наставнических практик разделенные на две части:

- Работа педагогов наставников с группой учащихся по траектории «Волонтеры культуры». Разработка материалов и планов проведения мастер классов в соответствии с программой, подготовка наградных материалов, реквизита.
- Работа вожатых (учащиеся по траектории «Волонтеры культуры») с наставляемыми (воспитанники ДОЛ).

4. Этапы реализации программы

Этап	Содержание деятельности
Подготовительный (апрель – май)	На данном этапе, за 2 месяца до начала работы летнего оздоровительного лагеря, проводятся занятия наставников из числа преподавателей и представителя сторонней организации с учащимися направления «Волонтеры культуры» (далее – вожатые). Проводятся групповые встречи, на которых составляются программы проведения мастер классов, основы работы в графических редакторах (для создания наградных элементов). Также предусмотрены отдельные индивидуальные встречи (либо в малых группах) для более конкретной проработки каждого этапа программы. Индивидуальные консультации и помощь по разработке реквизита и наградной атрибутики к мастер классам. Разработка сценария праздника открытия лагеря. Сценические мастер классы.
Практический (июнь)	В данном этапе идут работы в связках «Ученик - ученик» под руководством (кураторством) преподавателей. Проведение праздника открытия лагеря. Мастер классов в соответствии с тематикой ДОЛ. Праздничных мероприятий, экскурсий.
Аналитический (конец июня)	Основные направления данного этапа: Подведение итогов реализации программы Анализ реализации программы

Существуют три ступени подготовки вожатого:

Основной курс: основы работы вожатого; особенности организации лагерной смены; деятельность вожатого по охране жизни и здоровья детей; формы и методы организации досуга.

Программная подготовка: методическое сопровождение обучения вожатых; цели, задачи, игровая модель программы смены; ключевые мероприятия смены.

Профильная специализация: программы специализации вожатых по направлениям; создание условий работы с детьми с ОВЗ в детском лагере; работы с детьми, требующими особого внимания.

Помимо педагогов, в организации обучения принимают участие вожатые-наставники.

Вожатый-наставник – это опытный вожатый, который передает молодым вожатым свои знания, опыт, способствует формированию у них представлений о будущей профессии.

Критерии отбора вожатых-наставников. - опыт работы на сменах в ДОЛ;

- умение завоевать авторитет в группе;
- ответственность;
- положительная характеристика по итогам работы в лагере, лидерские качества;
- инициативность.

Обучение проходит в течении конкретного для каждого лагеря времени. Занятия проходят, например, два раза в неделю. Первое занятие в неделю – лекционное (выступают представители педагогического коллектива детского лагеря, вожатый - наставник, представители медицинской сферы).

Второе занятие – практическое. Вожатые разрабатывают различные мероприятия, придумывают игры с детьми и отрабатывают их на занятиях под наставничеством педагогов, воспитателей. По итогу вожатые получают оценку, сдают итоговый зачет и разрабатывают свою педагогическую копилку, с которой позже будут работать в течении смены в лагере.

Основной целью данной формы работы является повышение профессионального потенциала вожатого, а также создание комфортной среды, позволяющей реализовывать актуальные задачи на высоком уровне.

Задачи наставника: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации учебно-воспитательного процесса в детском лагере; ориентировать начинающего вожатого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорить процесс профессионального становления вожатого.

Форма взаимодействия ученик - ученик

Цель данного вида наставничества – разносторонняя поддержка воспитуемого со своими особыми интересами, потребностями и

помощь в адаптации к новым социальным условиям, развитие коммуникационных навыков.

Задачи: помощь в реализации лидерского потенциала; улучшение творческих, спортивных или образовательных результатов; развитие гибких навыков и компетенций; создание комфортных условий внутри образовательной среды; обучение межличностной коммуникации.

Юным участникам смены трудно выстраивать отношения друг с другом, ведь они находятся рядом с совершенно незнакомыми ребятами: часто они не умеют договариваться, обижаются друг на друга, ссорятся. Лучшие помощники в разрешении подобного рода конфликтов это ребята вожатые, которым в силу небольшой разницы в возрасте еще близки те же переживания. Им проще понять истоки поведения малышей и предложить решение сложившихся конфликтных ситуаций.

Наставничество в ДОЛ по модели ученик - ученик – это действенная форма работы, которая поможет решить многие задачи в нравственном воспитании детей и привести к реальным результатам. Это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, причем не только младшего, но и старшего по возрасту. Помогая младшему участнику смены обрести уверенность в своих силах и способностях, наставник, более старший ребенок, и сам обучается новым социально значимым навыкам.

Формы реализации данного вида наставничества:

Мастер-классы «Дети учат детей»

Отряды к мероприятию готовятся заранее (примерно за неделю).

Суть игры: в свободном передвижении от одной площадки к другой, дети могут научиться у товарищей различным навыкам и умениям. Варианты: простейшие приемы игры на гитаре, плетение различных кос, искусство сценической речи, секреты макияжа и прочее. Благодаря данному мероприятию, ребёнок получает знания, умения, навыки, открывают новые возможности, а также данный формат мероприятия позволяет приобретать новых друзей.

Педагоги в данной игре получают роль – наблюдателя или «клиента», а организуют игру сами дети. Учатся договариваться, сотрудничать.

Форма взаимодействия вожатый – дети

Данная форма взаимодействия одна из самых классических, она повторяет форму наставничества работодатель - ученик, но с некоторыми особенностями.

Вожатый должен строго выполнять правила внутреннего распорядка, требования по охране жизни и здоровья детей, режим дня в лагере. Нести персональную ответственность за жизнь и здоровье детей своего отряда.

Вожатому отводится ведущая роль в создании коллектива, сплочении детей, формировании актива отряда, и с этой целью ему также необходимо завоевать авторитет детей, построить гармоничные отношения с коллегами.

Вожатый – это лидер и психолог, который может помочь своим воспитанникам проявить себя.

Важно понимать разницу между педагогом и вожатым, для того чтобы понять особенность наставнической работы вожатого с детьми. Педагог – это человек, который отвечает за образование детей. Он осуществляет процесс образования посредством обучения и воспитания. Хотя вожатый тоже участвует в образовании детей, самое главное отличие вожатого от педагога и самое большое его преимущество в субординации. Вожатый для ребенка, прежде всего старший товарищ, друг, с которым можно поделиться радостью, обратиться за советом в любую трудную минуту. Вожатый использует в большей степени методы, которые в ситуации здесь и теперь приносят ребенку радость: игры, соревнования, эстафеты, создание ситуаций успеха для каждого ребенка, повышающие самооценку.

Современные дети – это поколение цифровой цивилизации. Во многом их картину мира создает информация из сети интернет. Педагог, родители перестали быть для них единственным источником информации, поэтому вожатому важно понимать возрастные особенности детей, которые будут находиться в его отряде, чтобы построить с ними диалог и стать на период смены другом, товарищем и наставником.

Хорошая, душевная атмосфера в отряде — основная часть успеха всей смены. Отряд — это дружная команда, группа единомышленников, в которой царит дух взаимопомощи и поддержки. Атмосфера в отряде иногда важнее дисциплины. Точнее, дисциплина — одно из средств достижения цели, атмосфера — это и есть самоцель. Если детям хорошо и уютно в отряде, то и с дисциплиной проблем не будет. При этом дети смогут полностью реализовать свои творческие способности, и вообще, прожить смену, которая запомнится им на всю жизнь.

Технологии реализации данной модели наставничества:

Использовать правило «первого знакомства». Прежде, чем знакомить детей между собой, вожатому необходимо самому представиться и рассказать о себе. Это поможет детям раскрепоститься и начать общение. Необходимо помнить, что некоторые дети испытывают страх перед поездкой в детский лагерь и волнуются, зажимаются при знакомстве с новыми людьми. Задача вожатого-наставника помочь каждому влиться в коллектив.

Наставничество чаще всего может возникать в процессе совместной деятельности и предполагает выход за пределы коммуникации с подростками на уровень межличностных отношений, социокультурного взаимодействия поколений. Не стоит забывать, что наставничество это – двусторонний процесс. Ребенок – не просто объект обучения и воспитания, а активный участник.

Наставничество активно изучалось еще в 70-80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, жизненные приоритеты изменились. Все это

привело к тому, что наставничество как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и прекратило свое существование. В результате сейчас мы имеем, отрыв одного поколения от другого на всех уровнях взаимодействия. Возрождение института наставничества на всех этапах взросления человека позволит нам воспитывать детей с гармоничным типом личности, которые будут осознавать самого себя, высокий смысл своей деятельности, свое предназначение, стремиться жить в согласии с самим собой, окружающей природой, гармонично сочетать в себе активное созидательное начало.

Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества. Таким образом, наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

5. Предполагаемые результаты программы

Благодаря созданию оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья детей, их полноценного отдыха, позволяющего реально способствовать развитию творческих, интеллектуальных и других способностей детей, участники Программы будут погружены в разнообразную деятельность через включение в сюжетно-ролевую игру; будет укреплено их здоровье через включение в спортивно-оздоровительную деятельность; созданы условия для формирования у участников Программы активной жизненной позиции через участие в событиях смены.

Исходя из того, что участники Программы – учащиеся МОУ ДО «ВДШИ им. Н. К. Рериха», предполагается, что, получив новые знания и умения, ребята смогут реализовать их в течение учебного года как в учебных, так и внеучебных мероприятиях.

Оценка результатов

Предполагается поэтапное отслеживание эффективности педагогических воздействий. Прежде всего, в рамках ежедневных планерок и педсоветов (раз в неделю). Обязательны рефлексия мероприятий; мониторинг «Трудовых книжек» (дневников); входное и итоговое анкетирования (см. в Приложениях):

На первом этапе (организационный период) – это анкета, которую проводят в отрядах вожатые: ожидания, готовность личного участия и т.д.

На втором этапе (основной период) – получение информации о состоянии участника Программы, степени его удовлетворенности из

Трудовой книжки (дневник, который будет заполнять каждый участник Программы).

На третьем этапе (заключительный период) – это анкета, которую проводят в отрядах вожатые: оправдались ли ожидания участника Программы.