

**Отчёт по программе наставничества
в хореографическом ансамбле «Искорка»**

на 2024 – 2025 учебный год

Форма наставничества: «Обучающийся - обучающийся»

Срок реализации – 1 год

(руководитель: Михайловская Л.В.)

Цель детского наставничества – личностная положительная мотивация товарищей к труду в обучении.

Задачи: выявление и воспитание обучающихся лидеров, волонтеров, патриотов; помощь педагогу в решении учебных и дисциплинированных проблем; готовность к самостоятельному решению социальных задач; освоение коммуникативной компетенции.

Рольевые модели внутри формы «обучающийся - обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемых.

В данном случае это взаимодействие «владеющий – осваивающий» (классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов в дополнительном образовании).

Портрет участников.

Наставник. Активный учащийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер группы, принимающий активное участие в жизни объединения (конкурсы, общественная и концертная деятельность, внеурочная деятельность). Непрерывное наблюдение за детьми, проведение диагностики результативности по общеразвивающей общеобразовательной программе позволили определить одарённую ученицу Французову Светлану, которую характеризует самостоятельность, дисциплинированность, аккуратность, стойкий интерес к занятиям, высокий уровень способностей, любознательность.

Наставляемый. Учащиеся, достаточно пассивны, кто-то из них стеснителен, демонстрирующие средние образовательные результаты или проблемы с поведением и вяло принимающий участие в жизни объединения, Дома творчества, нуждающиеся в профессиональной поддержке. Это ВАКОРИНА КРИСТИНА и КНЯЗЕВА АНАСТАСИЯ

Дети, приходя в ансамбль танца, полны азарта, повышенного интереса и ожидания: «...я всё могу, у меня всё получится».

Ребёнок начинает погружаться в занятия и что-то у него получается, а эти успехи всегда радуют. Но на этом этапе возникают и первые трудности. Наступает смятение, появляются сомнения. Что-то не радует, что-то не понял, что-то не получается...». Мотивация падает, ребёнок оказывается в так называемой «пустыне отчаяния», прогресс замедляется, информации становится больше, она усложняется, хочется всё бросить, ученик осознаёт реальную сложность, начинает пропускать занятия.

Я думаю, в этот самый момент приходит наставник-ученик, который тоже обучающийся, который помогает своим товарищам во время спада интереса к занятиям. С наставником он сохраняет темп обучения и успеваемость.

Просто надо понимать, что наставничество состоит не только из передачи некоего опыта своего собственного профессионального, чаще всего это наиболее явно видно, но и способствует развитию личностных качеств сопровождаемых.

По плану работы на учебный год обучающиеся средней группы ВАКОРИНА КРИСТИНА и КНЯЗЕВА АНАСТАСИЯ должны были усвоить учебный материал следующей ступени обучения (разучить несколько комбинаций у станка и на середине зала, помочь в усвоении сложных «дробей» и вращений) и в этом должна была им помочь ФРАНЦУЗОВА СВЕТЛАНА.

Для того чтобы поставить задачу наставнику, я выявила сначала проблемы у тех, кто будет сопровождаться наставником. В этом смысле, это -не очень хорошие физические данные (плохая память, проблемы с координированием движений, не умение «слушать музыку» и т. д.), слабая социализация и даже плохое поведение. Для каждого на подобное может уйти разное время.

Результатом правильной организации работы наставника должен стать высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на общий статус объединения, снижение конфликтов внутри коллектива.

В детских творческих объединениях используются технология сотрудничества. Все обучающиеся, придя заниматься в коллектив, спустя небольшое количество времени, могут быть задействованы в танце. И я, как руководитель коллектива распределяю обучающегося-наставника в пару или тройку к младшим обучающимся с ещё не сформировавшимися профессиональными компетенциями, к тем, кто ещё плохо знает танцевальную лексику. Такая форма наставничества в группах обучающихся позволяет быстрее адаптироваться в новом коллективе.

Используя наставничество в коллективе можно с уверенностью сказать, что этот метод передачи опыта – действует очень эффективно. В век технологий, где человеческое общение сводится к минимуму, передача опыта путём непосредственного общения приносит качественные результаты.

В качестве примера: бывают ситуации, когда ребёнок-танцор уходит из коллектива, в силу определённых обстоятельств. Заменить уже готовом номере танцора, даже в профессиональном коллективе всегда очень сложно, а в детском тем более. У меня, у педагога дополнительного образования наступает «пустыня отчаяния». Необходимо ввести нового танцора, как это сделать за короткое время? И здесь приходит на помощь такая форма наставничества как «ученик-ученик». Ребята учат с новым ребёнком движения, повторяют танцевальную лексику, помогают разобраться в музыкальном материале и т. д.

Ещё один пример – болезнь участника коллектива, которая случается в самый неподходящий момент, когда ребята активно разучивают новую постановку.

В этот момент большую помощь руководителю также может помочь ребёнок-наставник. Пример с Варей Сизовой...

Повторяю всегда и везде: «Танец – это продукт коллективного труда».

Взаимопонимание между руководителем и детьми, между детьми внутри коллектива приводит к положительным результатам.

Ожидаемые результаты внедрения формы наставничества «обучающийся – обучающийся»:

✓ Дети, выступающие в роли наставников, развивают умение четко выразить свою мысль, дать лаконичное, емкое описание и объяснение своих действий, развивают память и такие коммуникативные навыки общения как терпимость и снисхождение к ошибкам других, эмпатия, доброжелательность в поведении, выдержка и самоконтроль, умение принять другую позицию, посмотреть на ситуацию со стороны;

✓ Дети, выступающие в роли наставляемых, получают своевременную, оперативную поддержку и мотивируются к развитию своих умений и навыков, чтобы тоже быть полезным;

✓ В коллективе улучшился психологический климат, повысилась взаимовыручка, сплоченность группы;

✓ У обучающихся развивается умение работать в команде, так как увеличивается число совместных социальных, образовательных и культурных проектов;

✓ Как итог всего выше перечисленного - улучшение посещаемости занятий творческого объединения «Искорка»;

✓ Повышение успеваемости в ДТ;

✓ Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Для контроля и оценки результатов наставнической деятельности используются следующие методы: наблюдение, **тестирование**, практическая работа, выступление на различных концертных площадках участие в творческих конкурсах разного уровня (уже приняли участие в двух Межрегиональных конкурсах «Голоса России» - диплом Лауреата 3 степени и «России верные сыны» - ждём результатов), и в удачном выступлении есть заслуга и наставника Французовой Светланы.

Вместе с тем в реализации программы наставничества есть и сложности. Работа наставника и наставляемых как правило проходит во время занятий со всей группой в одном помещении, и наставник вынужден объяснять и просчитывать движение перекрикивая музыку и при этом отвлекая других ребят.

В настоящий момент работа продолжается по плану. Надеюсь, что мы покажем результаты в мае, июне 2025 года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были встречи с наставником?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько было понятно, что от Вас ожидал наставник?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
4. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 30 до 43 баллов — высокий уровень удовлетворенности;
- от 10 до 30 баллов — средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 10 баллов — низкий уровень удовлетворенности.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/ интересными были встречи?	1	2	3	4	5
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемых?	1	2	3	4	5
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько понравилась деятельность в роли наставником?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет];
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет];
4. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет].

Да — 1 балл, нет — 0 баллов.

Оценка анкетирования:

- от 30 до 44 баллов — высокий уровень удовлетворенности;
- от 10 до 30 баллов — средний уровень удовлетворенности;
- от 0 до 10 баллов — низкий уровень удовлетворенности.