

# ЧТОБ БЫЛО У КОГО ПОТОМ УЧИТЬСЯ...

Региональный конкурс «Лучшие практики наставничества в ДШИ, СПО в сфере культуры и учреждениях культуры Иркутской области»

**Автор:**

*Луценко Ольга Тимофеевна, преподаватель*

**Организация:**

*Областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение  
Иркутское театральное училище  
имени Виталия Константиновича Венгера*



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

# АКТУАЛЬНОСТЬ

---

Любой трудовой коллектив нуждается в постепенном обновлении, включении новых педагогических кадров. В связи с этим встаёт необходимость сохранения и обновления имеющейся гибкой и мобильной системы наставничества внутри предметно-цикловых комиссий, не только способной оптимизировать процесс профессионального становления молодых специалистов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации, но и приобщающей к основам и традициям Иркутской театральной школы



# ЦЕЛЬ ПРАКТИКИ

**Цель практики** – помочь молодому специалисту приобрести качества, соответствующие стратегии развития классической школы театрального образования, обеспечивая сохранение самоценности, неповторимости и самобытности каждого из периодов обучения будущих актёров



# ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

---



1

Познакомить молодых специалистов с особенностями педагогического процесса Сибирской театральной школы

2

Организовать методическое сопровождение по всем учебным дисциплинам, обучить конкретным педагогическим навыкам

3

Создать условия для творческой самореализации и профилактики профессионального выгорания

4

Сформировать кадровый резерв из выпускников

# СРЕДСТВА И СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ



Практика наставничества «Чтоб было у кого потом учиться...» реализуется в форме передачи опыта опытных специалистов молодому поколению, начиная со студентов выпускных курсов, имеющих высокий педагогический потенциал и желание служить театру

**Методы работы наставника с наставляемыми:**

1. Индивидуальное консультирование
2. Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Срок реализации практики наставничества – 4 года. В дальнейшем помощь наставников носит ситуационный характер (по запросу)

# АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКИ



## ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

**Задача:** ориентация студента на будущую педагогическую деятельность

### Содержание:

1. Посещение открытых уроков и мастер-классов на младших курсах
2. Привлечение наставляемого к проведению мастер-классов, тренингов, открытых уроков на младших курсах, присутствие на обсуждении этих уроков
3. Участие наставляемого в конкурсах и фестивалях профессионального уровня, организуемых министерством культуры Иркутской области и Союзом театральных деятелей РФ



# АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКИ

## ЭТАП ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИЮ

**Задача:** предупредить разочарования и конфликты, поддерживать наставляемого эмоционально, укреплять его веру в себя

**Содержание:**

1. Изучение нормативных документов и локальных актов
2. Определение форм взаимодействия с педагогическим коллективом и с обучающимися
3. Выбор методической темы и темы для самообразования



# АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКИ



## ПРАКТИЧЕСКИЙ ЭТАП

**Задача:** совершенствование педагогического мастерства, освоение новых педагогических методик, технологий

### Содержание:

1. Помощь в подборе и использовании эффективных методик, учебных пособий, дидактических материалов
2. Формирование индивидуального стиля творческой и профессиональной деятельности
3. Координация действий в соответствии с творческими задачами училища





# АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКИ



## ПЕРИОД ОСМЫСЛЕНИЯ (АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП)

**Задача:** обобщение опыта, рефлексия

### **Содержание:**

Наставник и наставляемый вместе отвечают на вопросы:

1. Достигнута ли поставленная цель?
2. Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?
3. Какие задачи были трансформированы и по каким причинам?
4. Какой профессиональный и личностный рост мы приобрели (совместно и индивидуально)?
5. Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
6. Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?



# ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

1



Формирование компетенций в области нормативно-правового регулирования образовательного процесса, грамотное заполнение и ведение учебно-методической документации

2



Формирование компетенций в области организации и проведения занятий, мероприятий с обучающимися (практическая реализация педагогических навыков молодого специалиста и навыков межличностного взаимодействия с обучающимися)

3



Повышение уровня самооценки и уверенности в своих силах, реализация творческого потенциала молодого специалиста

# ТИРАЖИРОВАНИЕ ПРАКТИКИ

---

О.Т. Луценко

Успешная практика наставничества  
**«Чтоб было у кого потом учиться...»**  
была представлена руководителям учреждений культуры муниципальных образований города Свирска, города Зимы, города Саянска в проекте «Я люблю эту землю...», реализованного в рамках Губернаторской программы «Деятели культуры – жителям Иркутской области», в 2021-2022 учебном году

