

Аннотация к стендовому докладу
«Традиционные формы наставничества внутри образовательной организации по
форме «педагог–педагог». Путь к успеху»

В январе 2021 года ГБУДО ДТ «У Вознесенского моста» включился в пилотный проект по внедрению Целевой программы наставничества в учреждении дополнительного образования, в создание условий для её успешного внедрения. К современным условиям наставничества сегодня мы относим:

- регламентированный характер наставничества, определенный Целевой моделью,
- определение наставничества как технологии, включающей последовательность шагов от постановки целей до анализа и подведения итогов,
- методическое сопровождение наставников куратором программы и методистами отделов,
- административный контроль руководителями 2 и 3 уровней,
- промежуточный и итоговый мониторинг удовлетворенности участия в программе,
- подведение итогов участия в программе наставничества.

На сегодняшний день мы все эти условия выполняем:

- у нас разработана программа наставничества, которая определяет последовательность шагов от постановки целей до анализа и подведения итогов.
- осуществляется методическое сопровождение участников программы через официальную группу ВКонтакте, создание новой методической продукции для разных категорий участников образовательного процесса, представление опыта работы на различных площадках районного и городского уровней и в интернет-пространстве.
- мы проводим промежуточный и итоговый мониторинг удовлетворенности участия в программе.
- организуем мероприятия по подведению итогов участия в Программе наставничества. В этом учебном году во второй половине мая мы провели 2-й детский фестиваль наставничества «Мы вместе» и в начале июня на круглом столе «Наставничество: опыт, молодость, творчество» подведем итоги работы в программе по форме «педагог-педагог».

В соответствии с «Методологией (целевая модель) 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» была разработана локальная документация учреждения (приказы, положения и т.д.), написана Программа наставничества, определены формы наставничества, сформированы пары (группы), заключены соглашения с наставниками, создана база наставников и наставляемых, прошло обучение наставников, организована работа наставнических пар, проведено анкетирование участников проекта: начальное, промежуточное и итоговое. По итогам мониторинга сформирован Swot-анализ.

Стендовый доклад «Традиционные формы наставничества внутри образовательной организации по форме «педагог–педагог». Путь к успеху» включает материалы по итогам реализации Программы наставничества в 2021 и 2022 годах, разработан Шаршаковой Л. Б., методистом ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», заслуженным учителем РФ, куратором Программы наставничества. Это комплекс взаимосвязанных методических материалов, позволяющих реализовать Целевую модель наставничества в учреждении дополнительного образования по форме «педагог-педагог». Его цель – оказать методическую помощь и поддержку участникам программы, показать алгоритм работы и взаимодействия участников образовательного процесса. Таким образом решить проблему включения педагогических работников (педагогов дополнительного образования, методистов, концертмейстеров, педагогов-организаторов) в реализацию Программы наставничества.

Стендовый доклад включает в себя постановку проблем, которые решаются педагогами-наставниками в ходе участия в программе наставничества, формы взаимодействия участников программы (наставников и наставляемых), которые происходят в ходе встреч наставников и наставляемых, перечень тем неформального обучения наставников, которые проходят как очно, так и дистанционно через группу «Наставничество в ДТ «У Вознесенского моста» в социальной сети ВКонтакте.

К проблемам или профессиональным дефицитам у нас относятся: введение в профессию молодых специалистов, овладение новыми компетенциями более опытных сотрудников, подготовка к профессиональным конкурсам и аттестации, организация работы с детским коллективом, с родителями, оформление документации и другие.

Формы взаимодействия участников Программы наставничества по форме «педагог - педагог» включают в себя: посещение занятий, мастер – классы, тестирование, дополнительные занятия, индивидуальные встречи, методическую поддержку, дистанционные встречи, совместные проекты, вечер вопросов и ответов, оформление документации, подготовку к профессиональным конкурсам и аттестации.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с наставляемыми педагогами, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. Она включает в себя беседы, которые помогут избежать ошибок, которые планируются в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-поддержка. Когда необходимо помочь педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом - наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Информационное обеспечение процесса осуществляется через группу «Наставничество в ДТ «У Вознесенского моста» ВКонтакте https://vk.com/nastavnik_dt, обучение наставников, мессенджер WhatsApp, индивидуальные встречи с куратором Программы наставничества и тьюторами в отделах и коллективах. Ежемесячное общение наставников обеспечивает высокую степень их подготовленности к работе с наставляемыми.

Чтобы взаимодействие с наставляемыми было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать определенные правила общения.

Они зафиксированы в кодексе наставника ДТ «У Вознесенского моста»:

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

В программу Неформального обучения наставников включены следующие темы:

- ✓ "В чем различие самоанализа от рефлексии?"
- ✓ "Техника личной презентации"
- ✓ " Навыки эффективной коммуникации в работе педагога "
- ✓ "Рефлексия - инструмент наставника"
- ✓ «Организация рефлексии, формирование целей

- ✓ и повышение уровня осознанности в ситуации
- ✓ профессионального выбора подростка»
- ✓ «Развитие педагогической рефлексии»
- ✓ Участие в городских семинарах и конференциях

Кодекс наставника, который определяет правила, которым должен следовать последний в отношениях со своим подопечным, представлен на стенде. А также на стенде представлен алгоритм работы наставника, который состоит из 11 шагов на пути к успешному наставничеству:

Шаг 1. Стать участником программы

Заполни анкету по наставничеству для педагогов.

Шаг 2. Прийти на стартовую встречу участников

Познакомься с участниками программы, сформируй наставнические пары, изучи алгоритм и правила работы, прими участие в обсуждении вопросов программы.

Шаг 3. Сформировать маршрут наставничества

Сформируй свой маршрут наставничества.

Шаг 4. Заполнить анкету стартового мониторинга

Стань участником мониторинга, ответь на вопросы, которые помогут сформулировать цели и результат наставничества. "Анкета наставника" и "Анкета наставляемого".

Шаг 5. Рассказать о своей программе участия куратору и тьютору программы

Программа и индивидуальный маршрут - самые важные составляющие наставничества, от них во многом зависит успех конечного результата.

Шаг 6. Участвовать в очно-заочном обучении наставников

Тьюторы (методисты) в отделах окажут помощь по ключевым педагогическим вопросам - организации различных видов занятий в дополнительном образовании, составлению программы, современным педагогическим технологиям. Вы не только обсудите специфику каждой темы, но и получите конкретный инструмент для работы. Используй информацию, размещенную на сайте «Наставничество».

Шаг 7. Работа в тандеме

Встречи с наставляемым – главная часть работы наставника. Встречи проводятся согласно маршруту наставничества (не реже 2 раз в месяц) на базе ДТ.

Шаг 8. Рассказать о результатах вашего тандема на конференции

На районной конференции "Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе" обязательно будет работать секция «Наставничество».

Шаг 9. Пройти итоговый мониторинг

Итоговый мониторинг состоит из нескольких частей: участие в анкетировании и презентация отчетных материалов (заполненный маршрут и аналитическая справка наставника и наставляемого).

Шаг 10. Подвести итоги и завершить программу

На итоговой встрече подвести итоги программы, обсудить предложения и замечания, сформулировать новые задачи на будущий год.

Шаг 11. Стать лучшим наставником года

На итоговом педагогическом совете будут награждены самые талантливые наставники и молодые специалисты.

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым. Суть наставничества заключается в создании доброжелательной атмосферы и профессиональной поддержке молодого педагога, а может быть, и не молодого, но желающего овладеть мало известными ему компетенциями.

Наставник - это позитивный пример для подражания, друг, советник, защитник наставляемого!

Педагоги-наставники на итоговой встрече-подведении итогов получают благодарность директора ДТ, фирменный значок, лучшие наставники награждаются Почетным знаком «Лучший наставник», изображения которых представлены на стенде.

В помощь педагогам-наставникам был разработан Дневник педагога-наставника, а наставляемым педагогам – Дневник наставляемого, в которых размещены методические подсказки участникам программы, планы встреч и их реализация, анализ посещения занятий, документы наставника и качества успешных наставников, выводы по участию в программе.

Дворец творчества «У Вознесенского моста» - большое многопрофильное образовательное учреждение, насчитывает более 150 педагогических работников, имеет 2 филиала по разным адресам, состоит из 10 отделов. В связи с этим встает вопрос организации руководства, контроля и методического сопровождения за любым процессом, происходящим в учреждении, в том числе и наставничеством. С этой целью для заведующих отделами и методистов отделов были разработаны методические подсказки: алгоритм действий заведующего отделом в программе наставничества и модель методического сопровождения участников ЦМН, которые также представлены на стенде.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

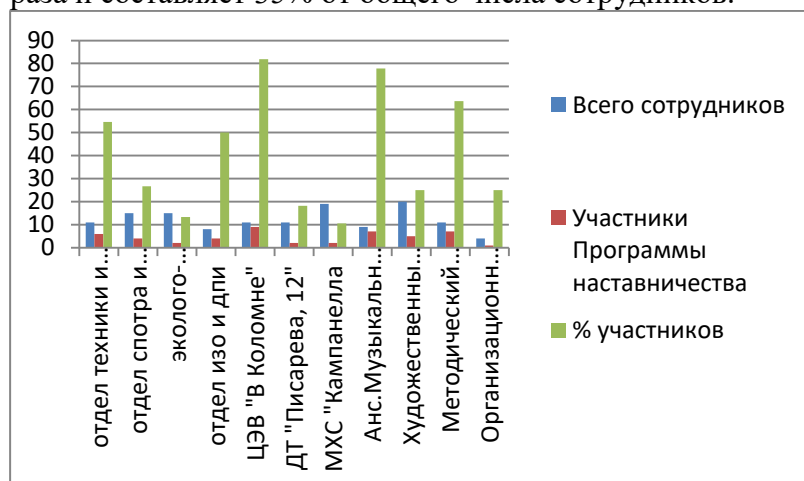
Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством гугл-анкеты.

Административный контроль включает в себя начальный, промежуточный и итоговый мониторинг участия в программе, участие в итоговых мероприятиях: аналитические справки по итогам участия в Программе, фестиваль наставничества по форме «обучающийся – обучающийся» и представление лучших практик наставничества на районной научно-практической конференции.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Базы данных наставников и наставляемых так же являются частью административного контроля. На их основе проводится анализ включения педагогических работников в Программу наставничества.

На стендовом докладе также представлены диаграмма участия педагогических работников в Программу наставничества и перечень мероприятий, на которых был представлен опыт участия педагогов в программе наставничества: на районных, городских и всероссийском семинарах, конференциях, методических выставках. Зеленым цветом на диаграмме обозначен процент участия педагогов в отделе, а красным – число участников программы, синим – число сотрудников в отделе. Из диаграммы видно, что в 5 отделах ДТ более 50% сотрудников являются участниками Программы наставничества, в 3 отделах – более 30%. По сравнению с прошлым годом общее число участников программы выросло в 2 раза и составляет 35% от общего числа сотрудников.



В 2021-2022 учебном году 11 педагогов Дворца творчества представили опыт наставнической работы на 7 городских конференциях, включая ПМОФ-2022 и получили благодарности сертификаты от организаторов этих мероприятий. Наш семинар на ПМОФ-2022 посмотрели в онлайн режиме 96 человек из СПб, Москвы и Каргополя. А по итогам участия в городском конкурсе наставничества «Вперед и вместе» Дворец творчества «У Вознесенского моста» занял 2 место.

Ниже приведены некоторые темы выступлений педагогов Дворца творчества на различных городских площадках: СПб АППО, СПбГДТЮ, Дворец учащейся молодежи, ГУМО руководителей ОДОД Санкт-Петербурга:

- ✓ Наставничество: традиция или инновация...
- ✓ Программа наставничества. Особенности реализации в УДО
- ✓ Практика реализации наставничества в дополнительном образовании (реализация целевой модели наставничества)
- ✓ Модель методического сопровождения участников Целевой программы наставничества
- ✓ Наставничество в воспитательном процессе.

Также материалы по реализации Программы опубликованы в 2021 году в методическом сборнике Дворца творчества «Наставничество в дополнительном образовании» (этот сборник и конкурсные материалы были представлены на городской методической выставке в СПбГДТЮ) и на портале <https://www.pedalmanac.ru/> - опубликованы статья «Наставничество: традиция или инновация» (2021 год) и методическая разработка «Модель методического сопровождения участников Целевой программы наставничества» (2022 год).

При планировании деятельности Дворца творчества и выстраивании его системы организации жизнедеятельности программа наставничества находится в согласовании с программой развития. Поэтому можно смело говорить о корреляции и интеграции этих программ. И выстраивание системы работы всего учреждения по реализации программы развития неизменно приведет к успеху в реализации программы наставничества. И помощь в этом процессе сегодня педагогам могут оказать заведующие, и методисты отделов, и куратор программы наставничества, и педагоги-наставники, и педагог-организатор детского наставничества. Мы вместе, а значит, нам любое дело по плечу.

Если говорить о дополнительном образовании, то следует отметить отличия в реализации программы наставничества от общеобразовательных учреждений. И главное из них состоит в том, что ни один ВУЗ страны не готовит кадры для учреждений дополнительного образования, к нам приходят работать специалисты по направлениям деятельности (актеры, биологи, инженеры и т.д.). Поэтому наставничество с незапамятных времен было неотъемлемой частью работы в дополнительном образовании. Всегда более опытные педагоги были наставниками у молодых, и наши учреждения готовили себе кадры сами. Свидетельством этому может служить то факт, что в нашем Дворце творчества более 30% педагогов – это наши бывшие выпускники, еще значительная неучтенная часть – когда-то занимались в кружках, секциях и клубах других учреждений дополнительного образования. Ни это ли лучший пример и доказательство наставничества в дополнительном образовании. Это наш путь к успеху!