Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования   
 «Дворец творчества детей и молодежи имени Добробабиной А.П. города Белово»

**Наставничество как инструмент управления личностного и профессионального роста педагога**

*Герман Л.В., методист*

*Иванова И.Ю., методист*

*Аннотация: в данной статье изложен опыт реализации целевой модели наставничества в МБУДО «Дворец творчества детей и молодежи имени Добробабиной А.П. города Белово».*

*Слайд №1.* Сегодня можно с уверенностью утверждать, что мы имеем возможность руководствоваться точно описанной целевой моделью наставничества, которая является универсальной технологией, и может быть адаптирована под абсолютно разные условия, ресурсы и возможности. Это и есть основа для построения отношений внутри образовательной организации, ориентированная на индивидуальные запросы педагогов, учащихся, работодателей с фокусом внимания на развитие личности, передачу опыта и, формирование компетенций и ценностей.

Дополнительное образование является конструктивной площадкой для реализации системы наставничества, так как оно не регламентируется федеральными государственными образовательными стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей и других социальных институтов.

В этой особой форме взаимодействия, с нашей точки зрения кроется вся сущность и уникальность института наставничества в учреждениях дополнительного образования.

К тому же существует ряд условий, которые плодотворно влияют на эффективную организацию наставничества:

* включенность в безотрывное наставничество от основного вида деятельности участников программы;
* квалифицированный кадровый состав готовый поддержать молодых специалистов, опытных педагогов учреждения;
* кадровый состав молодых специалистов, опытных педагогов, желающих, повысить свои профессиональные компетенции;
* наличие специалистов (методистов) курирующих наставничество в УДОД.

С выходом Целевой модели наставничества педагогический коллектив ДТДиМ активно включился в ее реализацию: была создана творческая группа, изучены федеральные и региональные документы, методисты прошли курсы повышения квалификации и подготовили пакет документов. *Слайд №2.* В документах определена последовательность шагов от постановки целей до анализа и подведения итогов процесса наставничества. Приказом закреплен куратор реализации программы.

В учреждении проведен Семинар-практикум для педагогического коллектива «Наставничество в дополнительном образовании как эффективный ресурс профессионального роста педагога», данный семинар стал отправной точкой реализации Программы, и прошел в формате не только информационно-просветительского характера, но и дискуссии.

В результате обсуждения, коллеги сошлись в общем мнении о том, кто же может быть наставником, каковы его главные качества и задачи. Мы определили возможные формы взаимодействия в наставничестве, в дополнительном образовании, и конкретно в Дворце творчества – это «педагог-педагог».

*Слайд №3.*Параллельно с организационными вопросами велась разработка методических материалов.Так была создана страница «Наставничество» на сайте виртуального методического кабинета Дворца, где размещены информационно-методические материалы для наставников: презентации, буклетов, шаблоны планов, отчетов, рабочих тетрадей и т.д.

А вот с формированием базы наставников и наставляемых было не всё просто. Процесс подбора кадров всегда сложен, а для ведения дополнительной деятельности – особенно, педагоги перегружены учебной нагрузкой, методической, конкурсной деятельностью. Ключевым вопросом при анкетировании был вопрос: зачем? Мотивация была следующей: распространение педагогического и личного опыта, получение общественного признания.

Отбор наставника осуществляется по трем параметрам:

1. Добровольность.
2. Прохождение анкетирования на предрасположенность к наставничеству
3. Изучение личных дел и презентация участия в методических мероприятиях.

*Слайд №4.* Также при подборе наставников изучается его соответствие следующим критериям:

* **профессиональная компетентность** - наличие специальных знаний и навыков (наличие определенной специализации или категории), способность поддерживать профессиональную квалификацию.
* **стаж работы** в организации и в должности.
* **исполнительская дисциплина**— ответственное отношение к работе и отсутствие дисциплинарных нарушений.
* **личное желание**. Сотрудник не только должен понимать суть роли наставника и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью. В противном случае выбранный наставник может считать наставничество обузой и из-за этого негативно относиться к своей новой обязанности.
* **авторитет у коллег**. Сотрудник, который по каким-либо причинам, профессиональным или личностным, является «аутсайдером» в коллективе, трудно быть успешным наставником. Поэтому лучше выбирать наставников среди лидеров коллектива, главное, чтобы их лидерские стремления не противоречили нормам и правилам организации. В нашем коллективе лидеры определяются ежегодно по итогам рейтинговой оценки деятельности отделов и каждого педагогического работника.
* **хорошие коммуникативные способности** проявляются в активном общении и владении инициативой, эмоциональном отклике на состояние партнеров общения, доступном изложении своих мыслей.
* **организованность**— способность выделять важные моменты без лишней детализации, расставлять приоритеты, разумно распределять рабочее время и работать с большой нагрузкой.
* **эмоциональная уравновешенность** - способность поддерживать оптимальное эмоциональное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки.
* **позитивный эмоциональный настрой** - эмоционально «выгоревшие» профессионалы не могут быть наставниками, т.к. прежде им необходима помощь в преодолении их собственного состояния.

*Слайд №5.* В течение учебного года осуществляется методическая поддержка наставников в форме консультаций, семинаров, практикумов, где наставники знакомятся с циклом процесса наставничества, инструментами в деятельности наставника, методами педагогической поддержки, обмениваются опытом, обсуждают проблемы.

Ежегодно по результатам анкетирования потенциальных участников программы Наставничества (обработка запросов наставляемых, изучение предложений наставников) формируются тандемы, которые закрепляются приказом.

Необходимо отметить, что педагогический коллектив учреждения имеет разный уровень профессионального мастерства:

одни, обладают глубокими теоретическими знаниями, но не имеют практических навыков, среди которых начинающие педагоги или сотрудники, принятые на работу из учреждений культуры или общеобразовательных организаций;

другие являются практиками, но не обладают достаточными знаниями в области современной педагогической науки, так как давно закончили обучение, к этой категории относятся педагоги, в совершенстве владеющие традиционными приемами преподавания, но активно не использующие новые педагогические технологии, информационные в том числе.

*Слайд №6.* Поэтому для восстановления дисбаланса между теоретическим и практическим опытом педагогов, и устранения затруднений в их работе, в наставничестве мы используем различные модели взаимодействия. Вариации моделей внутри формы наставничества педагог-педагог из года в год отличаются в зависимости от потребности наставляемого и ресурсов наставника.

Позвольте представить Вашему вниманию несколько практик тандемов наставничества в рамках ДТДиМ с использование различных моделей взаимодействия.

*Слайд №7.* **Модель взаимодействия Традиционное наставничество-взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист».**

**Наставник –** успешный и опытный педагог. Стаж работы в ДТД и М более 10 лет.

**Наставляемый** – молодой специалист, педагог, работает в ДТД и М менее трех лет.

**Запрос -** помощь в понимании молодым специалистом специфики работы в дополнительном образовании.

**Ключевая идея** - профилактика затруднений в освоении профессиональной деятельности молодым специалистом.

**Цель -** создание комфортных условий адаптации и профессионального роста молодого специалиста, для быстрого и эффективного вхождения в профессиональную деятельность и закрепление его в образовательном учреждении.

**Этапы**

**1Стартовый - вхождение в педагогический и ученический коллективы.**

*Мероприятия:* диагностические микроисследования (посещение занятий и мероприятий, анкетирование, собеседование, наблюдение).

**2 Стимулирование деятельности - активная работа с наставляемым.**

*Мероприятия:* мастер-классы совместное создание методической разработки фольклорного развлечения, консультирование, отбор дидактического материала, разработка структуры занятия, рабочих программ и технологических карт занятий.

**3Подведение итогов - представление компетенций профессиональной деятельности наставляемого.**

*Мероприятия:* открытые занятия, выступления на заседании методического объединения, подготовка публикаций, участие в конкурсах муниципального и регионального уровня.

**Ожидаемые результаты практики наставничества.**

-Повышение мотивации на достижение профессионального результата;

-Подготовка педагога к профессиональной деятельности;

-Закрепление нового специалиста в педагогическом коллективе;

-Участие в конкурсах.

*Слайд №8.* Интересная модель взаимодействия это **Реверсивное наставничество *-*** профессионал младшего возраста, а иногда и с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций и технологий. Обе стороны вынуждены обучаться по-новому, толерантно воспринимать особенности друг друга.

**Наставник -** педагог, владеющий современными образовательными технологиями.

**Наставляемый -** педагог, испытывающий дефициты цифровой грамотности

**Запрос-**помощь в работе с современными цифровыми образовательными инструментами и сервисами.

**Ключевая идея:** подготовка педагога к внедрению и использованию разнообразного цифрового инструментария в педагогическую практику для организации эффективного образовательного процесса.

**Цель:** повышение профессиональных компетенций, необходимых для работы с цифровыми образовательными инструментами.

**Этапы**

**1.Стартовый - анализ ситуации по выявлению потребностей в повышении цифровых компетенций.**

*Мероприятия:*наблюдение, посещение занятий и мероприятий, анкетирование, собеседование, наблюдение, оценка профессиональных затруднений педагога, разработка программы наставничества.

**2.Стимулирование деятельности - активная работа с наставляемым.**

*Мероприятия:*мастер-классы, консультирование по использованию онлайн - сервисов, компьютерных программ, разработка структуры ЭОР, технологических карт занятий с использованием цифровых образовательных инструментов, проведение бинарных занятий.

Методической находкой в данной практике можно считать проведение бинарных занятий и воспитательных мероприятий. К проведению таких мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы педагоги получают огромный опыт, начиная от подбора цифровых образовательных ресурсов и заканчивая их разработкой.

**3.Подведение итогов - представление компетенций профессиональной деятельности наставляемого.**

*Мероприятия:*Диагностика результатов. Рефлексия. Анализ полученных эффектов. Внесение корректировок. Участие в итоговой конференции / круглом столе (трансляция опыта, анализ профессиональных достижений.

*Слайд №9.*  **Модель взаимодействия «опытный предметник – неопытный предметник**»

**Наставник –** квалифицированный педагог.

**Наставляемый -** педагог, приступивший к работе после длительного перерыва (декретный отпуск).

**Запрос -** восстановление, и дополнение имеющихся компетенций в области методики преподавания. Успешное прохождение аттестации.

**Ключевая идея -** ускорение процесса профессионального восстановления, подготовка к аттестации.

**Цель -** помощь педагогу, с использованием техники «баддинг», основанной на предоставлении друг другу информации и установлении объективной обратной связи на принципах равноправия и дружественных отношений.

**ЭТАПЫ**

**1Стартовый - анализ ситуации.**

*Мероприятия:* час общения "Расскажи о своих сильных сторонах«, анкетирование «Профессиональные затруднения, разработка персонализированной программы наставничества.

2. **Стимулирование деятельности - активная работа с наставляемым.**

*Мероприятия:* консультации «Диалог на равных», еженедельные методические консультации (по запросу), практикумы творческий диалог (планирование , конструирование учебного процесса), онлайн-консультации «Прочитай, осознай, примени», совместная подготовка к занятиям, реализация нового опыта через участие в фестивалях, конкурсах, вебинарах. методическое сопровождение деятельности молодых специалистов (кейс-метод).

3.**Подведение итогов.**

*Мероприятия:* Диагностика результатов. Рефлексия. Анализ полученных эффектов. Час общения «Совместная работа + и - », подача информационного отчета на присвоение квалификационной категории.

Ну и ожидаемые результаты Вы видите на слайде.

*Слайд №10.* Для оценки качества, эффективности и полезности программы ежегодно проводится SWOT анализ реализуемой программы наставничества, где были изучены внешние и внутренние факторы, выделены слабые и сильные стороны программы наставничества.

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

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

1. Проведена ревизия наставнических пар.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Период | Формы наставничества, которые реализовывались | Количество участников (чел.) | % участников  (от общего кол-ва педагогов в ОУ) |
| 2020-2021 | Педагог-педагог | 4 | 6 |
| 2021-2022 | Педагог-педагог | 8 | 12 |
| 2022-2023 | Педагог-педагог | 12 | 22 |
| **итого** | 24 педагога |  |  |

**2.** Для определения эффективности системы наставничества в целом и оценки работы конкретных наставников проводится анкетирование в ходе которого подтвердились:

- позитивные ожидания о наставничестве у 94% участников программы;

- комфортность, общения у наставляемых. 77 %, наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, профессионального потенциала.

-удовлетворенность работой в паре высказали 90% наставников.

**3.** По итогам мониторинга сформирован Swot-анализ.

*Слайд №11.*Анализируютсявозможности наставничества ее возможности и риски. Результаты представлены в таблице.

**Таблица.** Сильные слабые стороны программы наставничества.

|  | **Возможности** | **Угрозы** |
| --- | --- | --- |
| **Сильные стороны** | •Хотел бы продолжить работу в программе наставничества 77% | Нежелание участвовать в программе 23% |
| •Оправдались ожидания от участия в программе наставничества 94% | Не оправдались ожидания от участия в программе наставничества 6% |
| •Полезность совместной работы 88% | Потребительское отношение к наставнику 12% |
| •Доволен результатом работы 86% | Низкая самооценка участников 14% |
| Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, профессионального потенциала. |  |
| Наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями | Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). |
|  | Высокая загруженность педагогов наставников. |
| **Слабые стороны** | Очное обучение наставников | Все работают в разные дни и в разное время.  Дистанционные формы обучения наставников 100% |
|  |  | Высокая загруженность педагогов наставников. |
|  | Нет экономических стимулов для привлечения педагогов к роли наставников | Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. |
|  |  | Недостаток наставников будет ограничивать рост количества участников |

*Слайд №12.* Также ежегодно проводится анализ статистического материала отчета наставников. В диаграмме 1 показано участие педагогов в конференциях, семинарах на которых был представлен опыт наставничества: синим цветом на диаграмме обозначен процент участия педагогов – наставников; красным цветом обозначен процент участия педагогов- наставляемых; зеленым - совместное участие педагогических тандемов.

Из диаграммы видно, что в по сравнению с прошлым годом общее число участников программы выросло в 2 раза и составляет 35% от общего числа сотрудников.

**Диаграмма 1.**

На диаграмме 2 представлено количество участия участников программы наставничества в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: синий - муниципльный уровень, красный - региональный, зеленый – всероссийский уровень, фиолетовый – международный.

**Диаграмма 2.**

Конечно, помощь педагогов друг другу была всегда и без программы наставничества. Но сейчас она стала целенаправленной, а значит, более результативной.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

1. повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность;

2. развитие личностно ориентированных отношений между коллегами;

3. формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за поддержку молодых специалистов.

А куратор программы наставничества, получила опыт организации работы по внедрению целевой модели наставничества в нашем учреждении.

И в заключении хочется сказать, что польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и имеет конкретную практическуюυ цель.