

Добрый день, уважаемые коллеги!

Тема нашего семинара «Развитие многоуровневой модели наставничества: опыт и перспективы».

Слайд 2

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций. И наше учреждение не стало исключением. Положительный и многолетний опыт в направлении наставничества в Центре Дополнительного Образования Детей позволил нам организовать Областную Стажерскую Площадку.

Слайд 3

В нашей работе мы опирались на положение о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях. (Распоряжение от 25.03.2022г.) Целью данной программы является создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, а также создание наиболее благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации, как наставников, так и наставляемых.

Слайд 4

Все мероприятия, проводимые в рамках стажёрской площадки, были направлены на распространение опыта наставнической деятельности учреждения, повышение профессиональной компетентности педагогических работников системы образования Самарской области в вопросах организации системы наставничества:

- Интерактивный мост «Расширение горизонтов наставничества» 24.03.2022 г.
- Коучинг-сессия «Эффективные практики организации наставничества» 28.04.2022 г.

Слайд 5

В рамках интерактивного моста «Расширение горизонтов наставничества» педагоги ЦДОД поделились опытом создания оптимальных условий для обеспечения качественного уровня развития системы наставничества, используя эффективные модели, которые способствуют повышению профессиональной компетентности и мастерства наставляемых.

Слайд 6

В рамках коучинг-сессии «Эффективные практики организации наставничества» педагогические работники разных образовательных учреждений области, имеющие опыт работы в системе наставничества поделились своими методами выявления и развития сильных сторон наставляемых и способами определения эффективных путей достижения профессиональных целей.

Слайд 7

Педагоги представили лучшие практики своей наставнической деятельности, были рассмотрены такие вопросы, как повышение цифровой грамотности через реализацию модели наставничества «учитель – учитель, работа с молодыми педагогами, практика наставничества в сельской школе и др.

На коучинг - сессии «Эффективные практики организации наставничества» участники смогли ознакомиться с опытом других учреждений по теме стажёрской площадки, наладить контакты для дальнейшего сотрудничества.

Участники мероприятий стажёрской площадки имели возможность стать активными участниками мероприятий, получить не только необходимые знания и умения, но и методические материалы.

Слайд 8

Наше образовательное учреждение уже несколько лет реализует программу наставничества. Практически все сотрудники центра дополнительного образования детей вовлечены в эту деятельность и ведут работу по таким моделям, как «педагог-педагог», «педагог– обучающийся», «педагог-творческий коллектив», «обучающийся-обучающийся» или «дети-детям».

Слайд 9

В каждой модели наставничества присутствует многоуровневая система:

На1 ступени находятся младшие обучающиеся 1-2 годов обучения – «Новиаты».

Старшие обучающиеся переходят на следующую ступень и становятся «детьми-коучами», т.е. «детьми – наставниками».

Далее следуют молодые специалисты, которые только окончили учебное заведение или прибыли из другой образовательной организации. Таких специалистов мы называем «ньюфагами». В современной лексике этот термин обозначает уверенного в своих силах новичка. К таким молодым специалистам в ЦДОД приставляют опытного сотрудника по направлению деятельности – «интернала».

«Интернал» - это работник, который работает в ЦДОД не менее 5 лет и входит в сообщество сотрудников учреждения. Полноценную консультацию и методическую помощь «ньюфаг» получает от «компетентных лидеров» (собственно наставников), методистов и администрации. Но присутствие рядом с новичком «интернала» создает обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета».

Методист в ЦДОД - это многофункциональный специалист, к которому больше других наставников подходит понятие «ментор». Это – самая высокая ступень эволюции наставника в Центре Дополнительного Образования Детей.

Слайд 10

Рассмотрим самую распространенную и развитую во многих образовательных учреждениях, в том числе и в нашем наставническую модель – это «педагог-педагог». В настоящее время в ЦДОД сформированы 4 наставнические пары. Две из них состоят из педагогов-наставников, которые являются «компетентностными лидерами» и молодыми специалистами, которые пришли в наше учреждение после окончания учебных образовательных заведений. В других двух парах один из «педагогов-наставляемых», работая в нашем учреждении, поменял должность, а второй - работая в другой образовательной организации, придя в ЦДОД, поменял сферу деятельности. Данная модель является 3-уровневой – молодой специалист, опытный наставник и методист.

И сейчас одну из лучших практик своей наставнической деятельности по модели «педагог-педагог» представит методист высшей квалификационной категории центра дополнительного образования детей Гоннова Юлия Алексеевна.

Юлия Алексеевна, вам слово.....

Слайд 11

Рассмотрим следующую модель наставничества «педагог – обучающийся». В данной модели присутствуют 3 уровня системы наставничества: старшие обучающиеся, педагоги-наставники и методист-мастер.

Слайд 12

Целью работы каждого педагога является раскрытие творческого потенциала обучающегося. А обучающиеся бывают разные:

Неуспевающий ученик

Пассивный ученик

Одаренный ученик

Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид

Одно из направлений работы нашего учреждения – это выявление и сопровождение одаренных детей. Более подробнее остановимся именно на нем.

Слайд 13

Педагоги-наставники в своих детских объединениях выстраивают индивидуальные маршруты для талантливых обучающихся, в которых прописывают шаги, необходимые для развития и раскрытия потенциала одаренных детей. Результатом грамотно спланированной работы является участие в значимых мероприятиях и победы в конкурсах различного уровня. Такие дети становятся более успешными, чувствуют уверенность в своих возможностях, пользуются авторитетом и уважением среди других обучающихся.

Слайд 14

Как однажды сказал Стивен Спилберг: «Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы возвращать людей по собственному образу, а в том, чтобы дать им возможность найти самих себя».

Выявление потенциальной и скрытой одаренности продиктовано, прежде всего, гуманистическими соображениями, желанием привлечь внимание к большему числу детей. При понимании всей теоретической сложности доминирующим является стремление не «упустить» ни одного ребенка, требующего внимания педагога.

Слайд 15

Следующие модели наставничества, которые достойны внимания — это **«педагог - творческий коллектив»** и **«обучающийся-обучающийся»** («дети учат детей»). Модель «педагог - творческий коллектив» является 3-х уровневой, в работе участвуют младшие или старшие обучающиеся, педагог, который является руководителем коллектива, он же «компетентностный лидер», а также куратор или методист.

Слайд 16

Тесно связана с данной моделью еще одна - «**обучающийся-обучающийся**» или «дети учат детей». В данной модели используются 4 уровня системы наставничества: младшие обучающиеся – «новиаты», «дети-коучи» или «дети-наставники», к которым относятся старшие обучающиеся, педагог-наставник, который является «компетентностным лидером» и методист или куратор программы наставничества в образовательном учреждении.

Подробнее о данных моделях расскажети поделится опытом своей работы педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории и руководитель хореографической студии «Зазеркалье» ЦДОД Дедюлина Ирина Геннадьевна. Ирина Геннадьевна, вам слово.....

Мы познакомили вас с 4 моделями системы наставничества, по которым ведется работа в нашем Центре дополнительного образования детей. Эти модели применимы также в любой образовательной организации.

Слайд 17

И в заключение хочется сказать, что мы всегда открыты для сотрудничества, в октябре мы проводим очередное мероприятие стажерской площадки и приглашаем ваши учреждения принять в нем участие.

Спасибо за внимание!