



Лучшие практики наставничества

Краевой конкурс

Номинация конкурса

Наставник в сфере образования

Муниципальное образование: МБОУ ДО ДДТ МО Ейский район

ФИО: Фролова Ирина Дмитриевна

должность: педагог дополнительного образования

место работы: МБОУ ДО ДДТ МО Ейский район



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Система наставничества в образовательной организации - это систематизированная форма корректирующего/стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовой деятельности

Система наставничества позволяет:

- каждому желающему обрести наставника или наставников;
- развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;
- быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В.И. Даль)



❑ Это **не цель, а средство**.
Нужно отчетливо понимать,
для каких целей это
средство подходит
(и как именно его
использовать), а для каких
целей не подходит



❑ Это практика, которая (как и
большинство образовательных
практик)
**не внедряется,
а взращивается**.
Взращивается на определенном
уровне образовательной
культуры,
социального доверия,
гражданской активности

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В.И. Даль)

ПОЧЕМУ ЕСТЬ ЗАПРОС НА ЦЕЛЕВУЮ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА?



ПРОБЛЕМЫ

- ✓ **НИЗКАЯ МОТИВАЦИЯ** ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПЕДАГОГОВ К ИЗМЕНЕНИЯМ
- ✓ **НИЗКАЯ** ВОВЛЕЧЕННОСТЬ
- ✓ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ЛИЧНОСТНОЕ **ВЫГОРАНИЕ** ПЕДАГОГОВ
- ✓ **ИНЕРТНОСТЬ** ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
- ✓ **ОСОБЫЕ ПОТРЕБНОСТИ** ОБУЧАЮЩИХСЯ

ПОТРЕБНОСТИ

- ✓ БЫТЬ ВАЖНЫМ И **ПРИЗНАННЫМ** ДРУГИМИ
- ✓ **ПОНЯТЬ**, КТО Я, ЧЕГО ХОЧУ, СВОИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ, ИНТЕРЕСЫ И МЕЧТЫ
- ✓ ПОНЯТЬ, КЕМ МНЕ БЫТЬ
ПРОЯВИТЬ СЕБЯ, СВОИ **ТАЛАНТЫ**
- ✓ ПОЛУЧИТЬ **ПОДДЕРЖКУ** ОТ ЗНАЧИМЫХ ЛЮДЕЙ

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО ИНВЕСТИЦИЯ В ДОЛГОСРОЧНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ «ЗДОРОВЬЕ»
(ДЕВИД МАЙСТЕР)

НА ЧТО ОПИРАЕТСЯ:

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р)

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657)

**НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО ИНВЕСТИЦИЯ В ДОЛГОСРОЧНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ «ЗДОРОВЬЕ»
(ДЕВИД МАЙСТЕР)**

МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА



Наставляемый

- ✓ Участвует в персонализированной программе наставничества
- ✓ Взаимодействует с наставником, при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения.
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста



НАСТАВНИЧЕСТВО

Процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного



Наставник

- ✓ Обладает опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- ✓ Имеет измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности
- ✓ Организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений
- ✓ Является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста

ЗАЧЕМ НУЖЕН НАСТАВНИК ?

мир SPOD

- **Steady** - устойчивый
- **Predictable** - предсказуемый
- **Ordinary** - простой
- **Definite** - определенный

В таких условиях человек живет спокойно и знает свою жизнь наперед

Мир меняется так быстро, что у человека не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим

«Я», искать личные цели, овладевать компетенциями, формулировать мечты, без которых невозможен успех.



мир VUCA

- **Volatility** - нестабильный
- **Uncertainty** - неопределенный
- **Complexity** - сложный
- **Ambiguity** - неоднозначный

В этих условиях кроме привычных контекстных и предметных навыков человеку крайне необходимы навыки будущего

Наставничество - перспективный способ восполнения образовательных дефицитов.

Наставник отвечает на вызов времени.





ПЕДАГОГУ НУЖЕН НАСТАВНИК, ЕСЛИ ОН...

**Опытный педагог,
испытывающий потребность
в освоении новой технологии или
приобретении новых навыков**



**Молодой педагог, только
пришедший в профессию**



**Новый педагог в
коллективе**



**Педагог, имеющий непедагогическое
профильное образование**



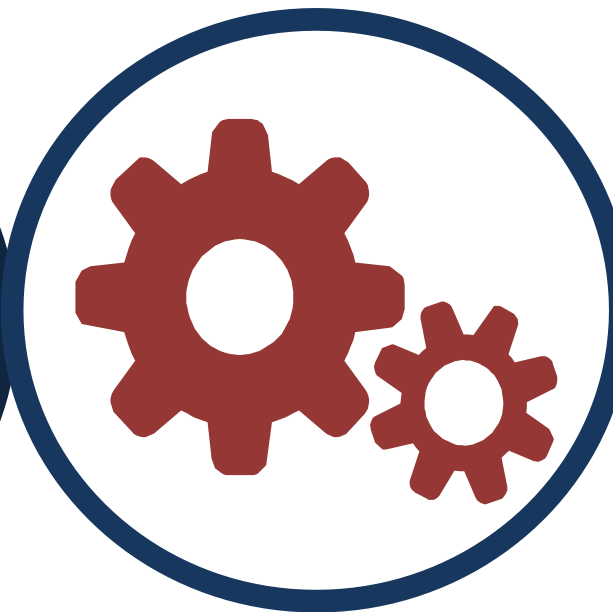
КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА



**Эффективный способ
решать сложные
проблемы отдельных
категорий людей**



**Добровольческая
практика**



**Механизм, с помощью
которого люди могут
прямо адресовать свои
проблемы тому, кто
может помочь их решить**



**Движение с целью добиться
большого влияния на
собственную жизнь и
профессию**



ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы сопровождения и поддержки педагогических работников в возрасте до 35 лет.

Задачи:

- ☐ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- ☐ разработка и реализация программ наставничества;
- ☐ реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- ☐ инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- ☐ осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- ☐ проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДДТ;
- ☐ формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- ☐ обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.



РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ ВНУТРИ ФОРМЫ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

«лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»;

взаимодействие «педагог — новатор — консервативный педагог»;

взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист»;

взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник».



«ИНСТРУМЕНТЫ» НАСТАВНИКА



Наблюдение в группе



Самооценка педагога



Диагностика компетенций педагога



Интервью с педагогом



Анализ образовательных результатов обучающихся



Супервизия



Анализ образцов профессиональной деятельности педагога (портфолио)



Отзывы работодателей



Анкетирование (опросы) обучающихся и родителей

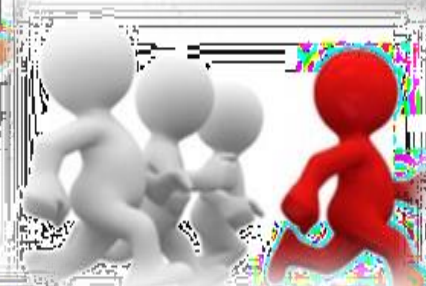


Консультация



Модели наставничества «педагог-педагог»

1. Традиционная модель наставничества
2. Партнерское наставничество (Peer Mentoring)
3. Групповое наставничество (Group Mentoring)
4. Флэш-наставничество (Flash Mentoring)
5. Скоростное наставничество (Speed Mentoring)
6. Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)
7. Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)
8. Командное наставничество (Team Mentoring)





Реализация программы наставничества в МБОУ ДО ДДТ МО Ейский район

- ☐ Подготовка условий для запуска программы наставничества
- ☐ Формирование базы наставляемых;
- ☐ Формирование базы наставляемых;
- ☐ Отбор и обучение наставников;
- ☐ Формирование наставнических пар и групп;
- ☐ Организация работы наставнических пар и групп;
- ☐ Завершение наставничества.





Предполагаемый результат

- ☐ Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- ☐ Улучшение психологического климата в детском объединении;
 - ☐ Улучшение психологического климата в детском объединении;
- ☐ Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь ДДТ;
- ☐ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- ☐ Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.
- ☐ Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ДДТ.





Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать

(В.И. Даль)



Контактная информация



Фролова Ирина Дмитриевна

Педагог дополнительного образования МБОУ ДО ДДТ МО Ейский район

Контактный телефон: +7 952 815 - 68-40

Адрес электронной почты: ira.frolova-i2011@yandex.ru

Актуальная информация:

<https://kamishev-ddt.obreisk.ru/> сайт МБОУ ДО ДДТ МО Ейский район

<https://vk.com/ddt1936> сайт в ВК.

https://max.ru/id2331012755_gos МАКС

БЛАГОДАРИЮ ЗА ВНИМАНИЕ!