

Формы наставничества реализуемые в учреждении дополнительного образования МБУ ДО «ЦВР «Крылатый» г.о. Самара

*Шумских Оксана Валериевна – директор
МБУ ДО «ЦВР «Крылатый» г.о. Самара
Пятайкина Наталья Николаевна -методист
МБУ ДО «ЦВР «Крылатый» г.о. Самара*

*«Леча больного, доктор только помогает природе;
точно так же и наставник должен только
помогать воспитаннику бороться с трудностями
постижения того или другого предмета;
не учить, а только помогать учиться»
Ушинский К.Д.*

Наставничество – популярная тема в современном образовании, которая является одной из центральных в федеральных проектах по развитию системы образования.

Для системы Российского образования институт наставничества не новая идея, получившая широкое распространение в советское время, и сегодня для многих образовательных организаций стало важной частью организационной культуры.

Муниципальное учреждение дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Крылатый» ввел с 2019 года деятельность по наставничеству в практику реализации «Программы развития-2025» учреждения и дополнительных общеобразовательных программ, определилась с вновь формируемым пакетом локальных нормативных документов, которые легализуют данный вид деятельности, а именно четко определило, кто и при каких условиях является наставником и наставляемым, в какую образовательную деятельность (взаимодействие) они включаются в рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ.

В Центре разработана «Программа наставничества», в которой определены нормативные документы для использования метода наставничества при реализации дополнительных общеразвивающих программ, в которых реализуется методология «наставничества». Выделены конкретные программы, педагогами внесены изменения в них по содержанию, формам и методам реализации, определен контингент (молодых педагогов и обучающихся) в отношении которых будет осуществляться наставничество.

Реализация «Программы наставничества» в Центре производится последовательно по двум линиям, которые обеспечивают внешнюю и внутреннюю активную поддержку всех процессов развития учреждения.

Работа с внешней линией, окружающей средой – это инициатива, направленная на поддержку программы наставничества: освещение и информация о взаимодействии с наставниками и партнерами на мероприятиях по профилю (конференции, конкурсы, фестивали), поиск ресурсов и экспертов, подбор и обучения наставников, оценка результатов. Ответственность, в этом случае берут на себя: руководитель, администрация, кураторы программы наставничества учреждения.

Внутреннюю линию работы по наставничеству реализуют: администрация образовательного учреждения, обучающиеся, родители, педагоги, молодые специалисты, педагоги-психологи, методисты.

В Центре осуществляется классическая концепция наставничества, которая предполагает систему обучения персонала на рабочем месте.

Формы наставничества, которые наиболее приемлемы для нашего учреждения.

«Ученик – педагог», когда обучающиеся более старшего возраста, прошедшие обучение по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, являются наставниками для детей, только начинающих осваивать новую дисциплину.

Форма наставничества «Ученик – педагог» - это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, где один из обучающихся более высокого уровня образования и обладает незаурядными организаторскими качествами, позволяющими ему как лидеру оказать весомую помощь наставляемому.

Целью этой формы наставничества - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми индивидуальными, образовательными или социальными потребностями. Это может быть помощь в адаптации к условиям обучения, в реализации личностного потенциала, совершенствование творческих, спортивных результатов, развитие гибких навыков нацеленных на решение сложных или уникальных задач, формирование сообщества обучающихся.

Форма наставничества «Педагог – педагог» реализуется в основном с молодыми специалистами. Молодому специалисту, особенно тому, кто начал свой педагогический путь не просто адаптироваться в коллективе, разобраться с документацией, вникнуть в систему обучения детей. Такое наставничество закрепляется между опытным педагогом, методистом и молодым специалистом и ставит цель перед наставником помочь упрочению в должности педагога - молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды в образовательной организации, что позволит реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком современном уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формировать потребность молодого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- при построении и организации учебного процесса находить новые педагогические технологии, методы работы и развивать интерес к ним;
- нацеливать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- воспитывать у молодого специалиста интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в учреждении;
- облегчить, и в то же время ускорить процесс профессионального становления педагога;

«Реверсивное наставничество» меняет традиционный подход к наставничеству, где опытные педагоги становятся учениками, а молодые сотрудники – наставниками. Происходит обмен знаниями. Молодой педагог, как наставник, передает все, что он знает о современных технологиях, социальных сетях, новых взглядах на актуальные области передачи знаний, умений, навыков.

Такое наставничество может помочь повысить продуктивность обоих педагогов. Оно дает им импульс для получения ответов на вопросы, быстрого поиска ресурсов, а это экономит время и усилия. Продуктивные отношения реверсивного наставничества также помогут повысить профессиональное мастерство.

Молодые профессионалы, принимая участие в реверсивном наставничестве замечают, что их идеи ценятся старшими коллегами, к ним прислушиваются, их положительно отмечает администрация образовательного учреждения.

Реверсивное наставничество активно внедряется и в систему образования Центра «Крылатый». Оно обеспечивает мотивацию движения молодого педагога по освоению профессиональных компетенций, его успешное вхождение в профессию и адаптации в ней, а опытный педагог обретает новые идеи, практики для организации образовательной деятельности.

Практика наставничества в ЦВР «Крылатый» в направлении: «педагог-педагог», осуществляется на основе «Программы наставничества». Это осуществляется через тесную связь с рабочими программами по предметам, планом воспитательной работы, журналами, научно-методическую и инновационную деятельность.

Правильная организация работы наставников повышает уровень включенности

молодых специалистов в педагогическую работу, уверенность в собственных силах и развитие творческого и педагогического потенциала. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в «Центре «Крылатый». Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии, что выражается в достижениях педагогов как наставников, так и наставляемых.

Это финалисты и победители различных конкурсов: муниципального и регионального конкурсов педагогического мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», окружного и областного конкурса инновационных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ «Новый формат», городского конкурса педагогических инициатив «Молодые педагоги – самарскому образованию», городского и областного конкурса социально-образовательных проектов «Гражданин», конкурса лучших педагогических практик, реализуемых в образовательных организациях городского округа Самара в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, Всероссийского конкурса программ социализации подростков.

Результатами наставничества так же являются:

- уровень повышения квалификации (курсовая подготовка не менее 90 часов) молодых педагогов, который за последние три года составил 100%;
- экспертиза результативности деятельности педагогических работников по результатам аттестации – 100% по заявленной категории.

«ЦВР «Крылатый» реализует свою деятельность по наставничеству в системе регионального центра АИС «Кадры в образовании. Самарская область», которая показала, что охват наставничеством в педагогическом учреждении составляет 43%.

Для того чтобы в Центре работала система реверсивного наставничества и молодые специалисты чувствовали себя достаточно уверенно, мы предлагаем им делиться своим мнением и давать обратную связь старшим коллегам на организованных методических семинарах. Наставничество на практике становится полезным когда педагогическим работникам с опытом нужен свежий взгляд, а те, кто ещё вчера были студентами, делятся со старшими специалистами новыми теоретическими знаниями. Старшие специалисты преодолевают свои страхи, становятся открытыми с молодыми наставниками, открытыми для получения обратной связи. Реверсивное наставничество - это сильный способ повысить вовлеченность сотрудников, а также поделиться новыми навыками со старшими сотрудниками образовательного учреждения.

Результаты хорошей организации работы наставников-обучающихся стал высокий уровень их включенности во все образовательные и социальные процессы Центра, что оказывает положительное влияние на эмоциональный фон в ученическом коллективе. Обучающиеся – наставляемые, обучающиеся по программе «Наследие» при «Музее истории Кировского района» получили необходимый мотив и стимул к самореализации, интеллектуальному совершенствованию и развитию необходимых компетенций.

Участвуя в проекте «СаМ волонтер» (Самарский Музейный волонтер) они осуществляют наставничество над младшими группами детей обучающихся по данной программе и ставят перед собой конкретные цели и задачи, способствующие привитию музейной культуры обучающимся через деятельность музейных волонтеров.

Как результат, за последний год произошло увеличение числа музейных волонтеров на базе «Музея Кировского района» МБУ ДО «ЦВР «Крылатый» с 30 до 100 человек. В сотрудничество вовлечены школьные музеи города, повысилась социальная значимость, репутация узнаваемости школьных музеев города Самары, обучающиеся – наставники почувствовать себя частью истории, многие проложат путь к профессиональному развитию и самоопределению.

Наставничество в Центре внутри таких детских коллективов как «Театр моды «Элегия», «Чирлидинг», «Русский дом», «Школьная студия видео-производства», «Центр

школьной прессы «Зебра», «Робототехника», «Художественная акробатика», «Дзюдо», «Футбол», Театр кукол юного актера «Аленький цветочек» увеличил численность посещаемости творческих объединений, рост образовательных и творческих проектов, что влияет на положительные отзывы от родителей и педагогов. К числу мотивирующих факторов для наставников мы относим создание среды где наставничество это почетная миссия, причастность к большому и важному делу.

Учреждение активно пропагандирует роль наставника на педагогических советах, заседаниях методического совета, в объединениях по направлениям, проведением конференций, практических семинарах, в социальных сетях, на сайте учреждения и учрежденческой газете «Крылья» т. п., знакомит о преимуществах роли наставника: личностный рост, получение новых знаний и навыков.

Центр «Крылатый» сотрудничает с другими образовательными учреждениями города, проводит совместные мероприятия, участвует в конкурсах различного уровня по наставничеству. В социальном проекте «Просто я работаю волшебником!?!...», направленного на координацию педагогов-волонтеров «серебряного возраста» в качестве тренеров и экспертов.

Лучшие наставники по результатам участия в «Программе наставничества» ежегодно отмечаются почетной грамотой и почетным званием «Лучший наставник» Центра «Крылатый».

В целях поощрения применяются благодарственные письма родителям обучающихся - наставников, размещение информации на сайте учреждения, образовательное стимулирование (участие в образовательных программах, семинарах, проектах).

В организации также предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. Изменения внесены в локальные акты Центра, которые регламентируют порядок материального поощрения работников.

Реализации «Программы наставничества» и созданные для этого условия в ЦВР «Крылатый» помогают достигать ценностных ориентиров и целевых установок национального проекта «Образование», раскрывать потенциал личности для успешной личной и профессиональной самореализации, создавать среду для формирования эффективной системы поддержки и профессиональной ориентации педагогов и обучающихся. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального опыта.