

РОССИЯ –

СТРАНА

ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования

«Центр дополнительного образования «Поиск»

город Нефтеюганск

Ханты-Мансийский автономный округ-Югра



Направление «Наставничество в сфере образования»

Номинация «Лучшие практики наставничества

Образовательный проект «Педагогическая инвестиция»



Авторы:

Михуля Венера Наильевна, директор

Козак Олеся Олеговна, методист

Реш Жанна Николаевна, методист

Штульберг Татьяна Анатольевна, методист

Гишварова Эльвира Рафаиловна, методист

Актуальность

Не секрет, что наблюдается **«кадровый дефицит»** педагогов в образовательных организациях города Нефтеюганска. С одной стороны наблюдаются **трудности в привлечении молодых специалистов**, с другой – явно прослеживается тенденция **«вымывания» молодой и средней возрастной категории педагогов**. Одним из **эффективных способов** обновления и сохранения педагогического сообщества является **наставничество**. Профессиональное становление молодого педагога, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Наставничество в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» с 2023 года реализуется в рамках проекта «Педагогическая инвестиция», цель которого – **профессиональное самоопределение педагогических работников, самореализация и закрепление в профессии.**



«Педагогическая ИНВЕСТИЦИЯ»

Цель

создание условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Основной принцип:
организация системы наставничества - это инвестиция в долгосрочное развитие учреждения дополнительного образования

Наставничество в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» с 2022 года отличается от классической концепции наставничества. В рамках этого проекта наставнические пары двигаются по определенному треку. Для выстраивания «траектории», по которой будет двигаться наставляемый педагог, педагогом-наставником разрабатывается персонализированная программа. Планируемая деятельность носит направляющий, рекомендательный характер.

Срок реализации проекта-долгосрочный

Ожидаемые результаты для участников проекта

Высокий уровень включенности педагога в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала

Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Преодоление профессионально-личностных кризисов.

Повышение мотивации к достижению новых целей.

Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни: soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать), лидерские качества, метакомпетенции.



Ожидаемый результат для учреждения

Формирование устойчивой культуры наставничества, его ценностей и традиций.

Создание сообщества педагогов «компетентностных лидеров», молодых педагогов, открытых к взаимодействию и изменениям.

Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Повышение социального и профессионального благополучия внутри учреждения и сотрудничающего с ними социума

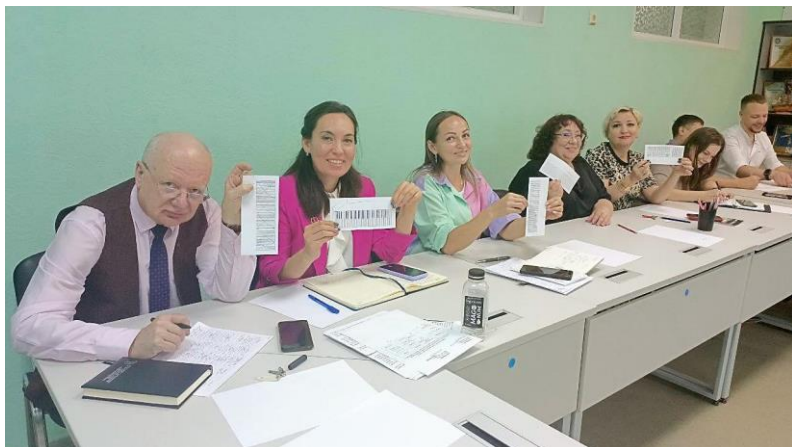


Формы наставничества

Форма наставничества **«компетентный лидер – педагог»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».



Форма наставничества **«руководитель–педагог»** - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель-педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.



База наставников – «компетентностных лидеров», которые обладают компетенциями, необходимыми для статуса «наставник»

Директор

- ◆ эмоциональный интеллект;
- ◆ коммуникативная компетенция;
- ◆ педагогический такт;
- ◆ готовность к сотрудничеству и передавать свой уникальный профессиональный опыт
- ◆ креативность,
- ◆ способность решать нестандартные задачи.



Заместитель директора по УВР

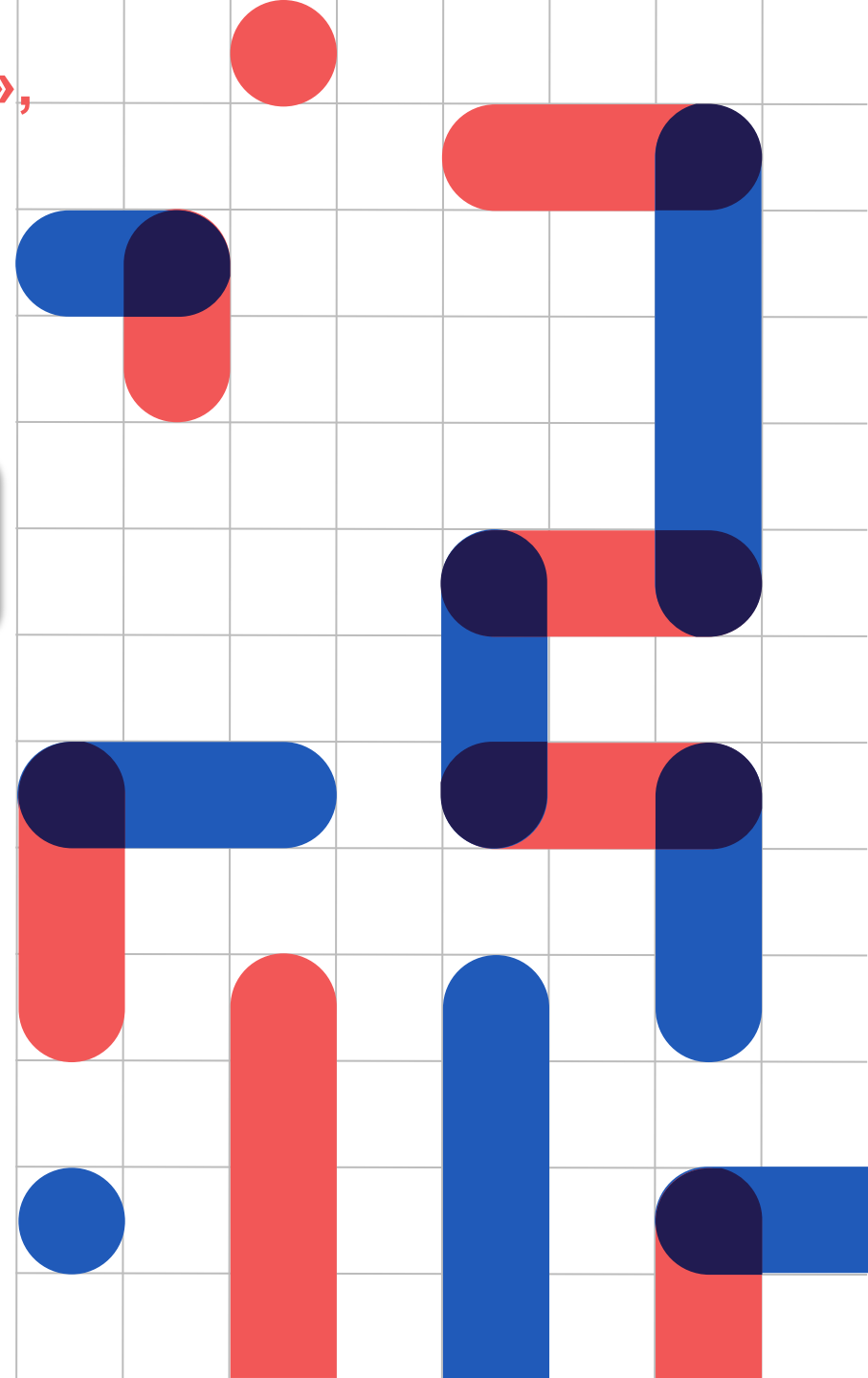
Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Методист

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник различных профессиональных конкурсов, автор публикаций, компетентный методист).

Педагог дополнительного образования

Молодой, перспективный педагог, прошедший сам школу наставничества, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем





Контуры Модели наставничества «Педагогическая инвестиция»

Внутренний

Внешний



Формирование рабочей группы
«компетентные лидеры»

1



Запуск трека наставничества

2



Нормативно-правовое оформление

3



Формирование наставнических пар, куратора

4



Реализация персонализированных программ наставниками

5



Мотивация наставников и наставляемых

1



Привлечение ресурсов

2



Информационная поддержка

3



Упакованность и тиражирование результатов

4

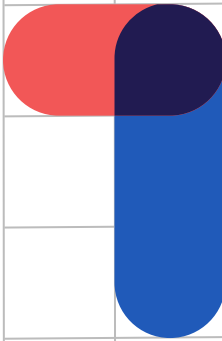


Транслирование опыта

5

Алгоритм работы

I. Проектный май-июнь	Задачи	Анализ теоретического обоснования понятия «наставничество», теоретических подходов к реализации наставничества в образовании Анализ имеющихся в учреждении ресурсов и сложившихся традиций наставничества Определение основных участников (групп) процесса наставничества Разработка критериев эффективности проекта
	Мероприятия	Анализ теоретических материалов Оформление образовательного проекта «Педагогическая инициатива»
	Основной результат	Образовательный проект «Педагогическая инициатива»



Задача

- Выделение основных групп педагогов, нуждающихся в наставничестве
- Определение «компетентностных лидеров» в соответствии с категорией наставляемых
- Оформление индивидуальной траектории развития – персонализированной программы
- Административное сопровождение
- Методическое сопровождение

Мероприятия

1. Каждый «компетентностный лидер» разрабатывает план мероприятий с наставляемым в рамках персонализированной программы наставничества на 2022-2023 учебный год
- Персонализированная программа содержит:
- ✓ Цели и задачи программы
 - ✓ Оцениваемые результаты
 - ✓ Портрет участников
 - ✓ Вариации ролевых моделей
- план работы: контент мероприятий
2. Реализация плана работы: контента мероприятий:
- образовательные интенсивы;
 - образовательные сессии;
 - индивидуальные консультации;
 - мастер-классы;
 - подготовка к профессиональным конкурсам в заочном и очном формате;
 - подготовка докладов наставляемых в рамках проект «Образовательный понедельник», где молодые педагоги представляют достигнутые результаты своей профессиональной деятельности

III.Рефлексивно-обобщающий июнь

Задача	Мониторинг эффективности реализации образовательного проекта «Педагогическая инициатива»
Мероприятия	Анализ индивидуальных достижений и проблем наставляемых Изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников SWOT-анализ проекта
Основной результат	Разработка адресных рекомендаций для участников проекта. Принятие управленческих решений, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых и у наставника.

Механизм вовлечения в работу «компетентностных лидеров»

Трек наставника в проекте
«Педагогическая инвестиция»

Дискуссионные
площадки
«Педагогическая
инициатива»

Кейсы
«Персонализированная
программа»

Сообщество
«Компетентност-
ный лидер»

Диссеминация
профессионального
опыта

Методические
объединения



Компетентностный
лидер-наставник

- готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого
- обладающий опытом и навыками, необходимыми для мотивации и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.



Механизм вовлечения в работу наставляемых



Компетентностный наставляемый

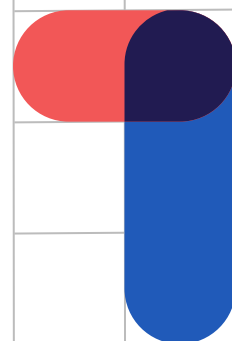
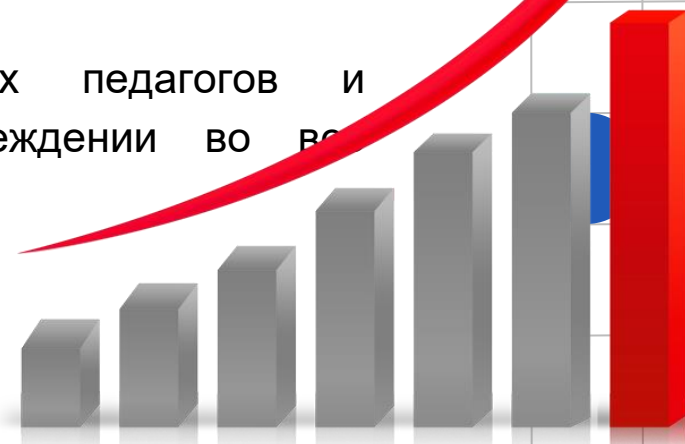
- Включен в педагогическую работу и культурную жизнь.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Преодоление профессионально-личностных кризисов.

- Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни: soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать), лидерские качества, метакомпетенции.
- **МОТИВАЦИЯ** к достижению новых целей.

Критерии и показатели эффективности реализации проекта

- Оценка степени эффективности работы по реализации проекта, сбор сведений о ходе проекта, осуществлении его этапов.
- Динамика адаптации и профессионального роста молодых педагогов и начинающих работать в учреждении педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности учреждения
- «Компетентностный лидер» разрабатывает персонализированную программу, включающую качественные показатели, перспективы развития наставляемого, результаты профессиональной диагностики.
- Отслеживается результативность реализации проекта:
 - количественные методы
 - уровень адаптации молодых педагогов не менее 60%
 - своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов
 - аттестация не менее 50% молодых педагогов на первую квалификационную категорию
 - показатель стажа работы в организации.
 - качественные методы
 - система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку педагогов
 - участие молодых педагогов учреждения в профессиональных конкурсах
 - активное включение молодых педагогов и начинающих работать в учреждении во все мероприятия учреждения.



Реализация проекта создает в МБУ ДО «ЦДО «Поиск» гибкую и мобильную систему наставничества, способную оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Вывод

По итогам промежуточного мониторинга 5 участников (из 5 (100%)) высказали позитивные ожидания от участия в проекте.

Были высказаны мнения, как со стороны «компетентностных лидеров», так и со стороны молодых педагогов, участие в проекте дало возможность

Проект «Педагогическая инициатива» эффективно включает педагогов в командную работу в рамках реализации целей образовательной программы.

