**Я в команде 2.0**

Описание практики наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г. Норильска Красноярского края

*Трошкина О.И., заместитель директора*

*по научно-методической работе*

*МАУ ДО ДТДМ*

1. Актуальность практики
2. Цели, задачи, ожидаемые результаты
3. Описание результатов практики
4. Алгоритм, этапы внедрения практики
5. Тиражирование практики
6. Масштабирование практики
7. Приложения

*Актуальность практики*

1. Проблема привлечения кадров в педагогическую профессию не нова. Норильск в силу своей территориальной обособленности, суровых погодных условий и своеобразного жизненного уклада (приехал-заработал-уехал), к сожалению, нечасто рассматривается молодыми специалистами как место долгосрочного планирования жизни и карьеры. Последние несколько лет «текучесть» кадров приобрела серьезные масштабы – практически каждое учреждение образования нуждается в педагогах различного профиля. Ведущему учреждению дополнительного образования Норильска – Дворцу творчества детей и молодежи, тоже не хватает специалистов по работе с детьми, а каждая вакансия – это дети, которые могли бы заниматься современными видами творчества.

Муниципальным Управлением образования и Администрацией города Норильска применяются разнообразные меры по привлечению молодых педагогов на территорию. Действует программа приглашения специалистов из других городов, создаются условия повышения привлекательности города для выпускников педагогического колледжа, расширяются формы материального и нематериального стимулирования.

Одной из таких мер привлечения молодых педагогов в профессию является система наставничества в учреждении. Наставничество позволяет вновь принятому работнику сразу увидеть всю красоту и глубину педагогического труда, а сложности и трудности преодолеть с мощной поддержкой неравнодушных коллег.

Наставничество в той форме, в которой оно существует сегодня во Дворце, обеспечивает 100% вовлеченности молодых педагогов в разнообразные формы педагогического, методического сопровождения: наставляемый имеет возможность работать и непосредственно с наставником, и с baddy (напарником), и с куратором.

Сложившаяся система корпоративной культуры и педагогического сопровождения в учреждении отражается в позитивных показателях: за последние пять лет из 17 вновь принятых работников по настоящее время продолжают трудиться 10 человек, пятеро отправились в декретный отпуск и лишь двое уволились по собственному желанию.

На август 2023 года во Дворце творчества детей и молодежи трудятся 49 педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов, 9 из которых относятся к категории молодых специалистов. Все они вовлечены в форму наставнической работы «Опытный педагог-начинающий педагог» и на данный момент завершают участие в двухлетнем проекте «Наставничество во Дворце», стартовавшему вместе с [**Региональной целевой моделью наставничества**](http://xn--l1au.xn----btbtiekhengg5k.xn--p1ai/wp-content/uploads/2022/11/regionalnaya-czelevaya-model-nastavnichestva.pdf) и готовятся к самостоятельному «плаванию» и переходу к другим формам совместной работы с коллегами.

Данная практика описывает особенности построения системы наставничества в учреждении, ведущей деятельностью которой является образование и творчество. Возможно ли развивать творческие навыки человеку со скромными исходными данными? Какими способами формировать интерес к профессии? Как прививать ценности учреждения молодому специалисту? И, наконец, главное – как из молодого человека «цифрового века» воспитать Педагога с большой буквы, который пронесет через свою трудовую жизнь любовь к делу, и сам сможет стать проводником в мир творчества и созидания.

Практика предназначена специалистам общего и дополнительного образования: административным работникам, методистам, педагогам в качестве сформированной модели системы наставничества в учреждении. Может быть успешно реализована в коллективе численностью 70-100 человек или больше, при условии соблюдения основных принципов организации наставнической работы.

При разработке и внедрении собственной модели наставничества во Дворце, методистами и педагогами учреждения глубоко изучался и апробировался опыт коллег из других регионов, городов. Отметим ресурсы, которые помогли сформироваться нашей системе наставнической работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Академия Минпросвещения России | Вебинары по внедрению целевой модели наставничества в регионах |
| 2 | БУ ДПО РА "Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Алтай" | Лучшие практики наставничества республики |
| 3 | Государственное нетиповое автономное образовательное учреждение Свердловской области «Дворец молодёжи» | Материалы VI межрегиональной заочной научно-практической конференции (статьи, публикации) |
| 4 | Национальный ресурсный центр наставничества «Ментори» | Диагностический инструментарий, методическое обеспечение процесса наставничества, модель наставника |
| 5 | Электронный информационно-образовательный ресурс «Педсовет» | Наставничество в образовании. Зарубежный и российский опыт. Статья-обзор |
| 6 | Электронный ресурс «Учитель будущего» Уральского государственного педуниверситета | Педагогическое наставничество в современном образовании. Примеры практик. |
| 7 | АУ «Институт развития образования» | Статья Мазуровой Е.Г, ведущего эксперта проектного управления |
| 8 | Блог iSpring - онлайн обучение | Статья о баддинге в обучении |

*Цели, задачи, ожидаемые результаты*

2. Целью части большого проекта по внедрению наставничества во Дворце – подпроекта «Я в команде 2.0» является создание условий для молодых педагогов, способствующих их укоренению в коллективе учреждения, мотивации к долгосрочным трудовым отношениям. Необходимо стремиться к тому, чтобы молодой специалист за условных два года ассимилировался в коллективе, приобрел первый положительный опыт своей педагогической деятельности и почувствовал себя частью команды.

Задачи:

1. Разработать механизм реализации проекта «Я в команде 2.0» (игровую оболочку).
2. Определить и утвердить наставнические пары.
3. Разработать диагностический инструментарий определения эффективности работы наставнической пары.
4. Создать условия для творческого самовыражения молодых педагогов-участников проекта.
5. Создать здоровую конкурентную среду среди наставнических пар.
6. Применять к наставническим парам меры стимулирования активности и поощрения за нее.
7. Включить работу наставников и наставляемых в информационную среду учреждения.
8. Выявить лучший опыт функционирования наставнических пар.
9. Подготовить благоприятные условия для перехода наставляемых в другие формы наставничества после завершения проекта.

В результате реализации поставленных задач ожидается, что в учреждении будет функционировать жизнеспособная и эффективная система поддержки начинающих педагогов, способствующая их успешному вхождению в творческий коллектив. Благодаря разнообразным формам работы наставнической пары: совместная подготовка к занятиям, беседы с baddy, участие в конкурсах и мероприятиях и др., каждая пара может выбрать для себя наиболее приемлемые варианты. Необходимо стремиться к тому, чтобы 100% пар выдали качественный результат работы и ни один из молодых специалистов не ушел из Дворца.

*Отличительные особенности системы наставничества в учреждении*

Выстраивая систему наставничества в МАУ ДО ДТДМ, основными принципами были определены:

1. **Долгосрочность.** Наставничество требует времени: пары могут складываться достаточно долго, результаты работы молодого педагога заметны не сразу, методы и приемы требуют апробирования и наблюдения. Организуя наставничество в учреждении, следует ориентироваться на несколько лет (не менее 2-3 лет).
2. **Добровольность.** Как известно, наставнические пары складываются по взаимной симпатии, а не по принуждению и это – основной принцип формирования отношений. Тем не менее, учреждение обязано выполнять требования государства и выдавать целевые, в том числе и количественные показатели. Не скатиться в формализм помогают грамотные управленческие решения, среди которых можно отметить:

* Поддержку участников наставничества на всех уровнях (внимание к запросам и проблемам, участие в трудных ситуациях, отстаивание интересов наставников и наставляемых перед вышестоящими органами управления, поддержка во время участия в конкурсах и голосованиях и т.п.);
* Создание благоприятной среды для работы (комфорт, эстетика, техническая обеспеченность рабочих мест, внимание к режиму труда и отдыха наставников);
* Материальное и нематериальное стимулирование участия в наставнической деятельности (дополнительные выплаты, премирование, награждение грамотами и подарками, информирование социума о работе участников наставничества, публикации о них в педагогических изданиях (<https://gazetazp.ru/news/obschestvo/robototehnik-i-zlodej.html> Статья о наставнике Сидоренко К.В.);
* Тиражирование и популяризация лучших практик наставничества, освещение положительных результатов работы пар, лояльное отношение администрации учреждения к ошибкам участников.

1. **Учет сложившихся традиций учреждения.** Наставничество существует во Дворце с момента его основания, обретая за годы свои отличительные черты:

* Наставник ДТДМ – творческий и деятельный человек, принимающий активное участие в жизни учреждения и города, наставляемые также сразу включаются в эту работу;
* Наставник – это «лицо» учреждения, он всегда хорошо выглядит, является образцом для подражания;
* Творческая инициатива наставнических пар поддерживается всеми участниками образовательного процесса в коллективе, никто не отказывает в помощи и участии в проектах;
* Приветствуется и поощряется деловое сотрудничество, приятельские отношения между участниками наставничества за пределами учреждения и рабочего времени;
* Здоровье наставников – приоритетная забота администрации учреждения (санаторно-курортное лечение, отдых за городом, дополнительная медицинская и психологическая поддержка).

1. **Участие в процессе наставничества** **buddy** – (напарника, партнера, приятеля) **Buddy** — коллега-помощник, который поддерживает, делится информацией о повседневной жизни в компании и помогает влиться в корпоративную культуру. Если кратко, то речь идет об особом наставничестве. Роль этакого бадди выполняет сотрудник:

* пожелавший помочь с адаптацией новичка;
* умеющий выслушать и понять малознакомого человека;
* имеющий определенный опыт работы в данной компании;
* способный оперативно сориентировать по вопросам взаимодействия с руководством и коллегами, приемлемому поведению, в том числе — по официальным и негласным правилам;
* понимающий как специфику конкретного функционала, так и общие особенности работы.

Идеальные бадди получаются из тех, кто не просто хочет и может помочь с интеграцией «новобранцев», но и имеет с ними что-то общее. Для доверительной и эффективной коммуникации необходимы похожие стили поведения, общие увлечения и интересы. Бадди не заменяет руководителя и не выполняет функции наставника. Он не отвечает за работу нового коллеги и не должен давать непрошенных советов, как новый специалист должен делать свою работу. Важно, чтобы между сторонами не было психологического барьера, который возникает между руководителем и подчинённым.

**Чем баддинг отличается от обычного наставничества**

Наставничество, баддинг — это методы, которые относятся к обучению peer-to-peer, где опытный ученик делится знаниями с менее опытным. Во многом они похожи, но есть различия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Метод buddying** | **Наставничество** |
| **Задачи** | Адаптировать нового сотрудника к новым условиям работы. | Обучить новичка профессиональным навыкам. |
| **Кто обучает** | Коллега. Отношения приятельские. | Методист, руководитель. Отношения на уровне «‎начальник — подчинённый». |
| **Кого обучают** | Опытного в профессии специалиста. | Обучающийся может не иметь никаких профессиональных навыков. |
| **Формат взаимодействия** | Опытный работник находится рядом, выполняет те же задачи, что и новичок. | Наставник — старший по должности. Он обучает новичка профессии, но сам может выполнять другие, более сложные задачи. |
| **Продолжительность** | Зависит от размера и культуры учреждения. В небольших организациях адаптация может идти две недели, в крупных — от трёх месяцев до года. | Зависит от сложности профессиональных навыков и опыта работы. В среднем обучение длится от трёх месяцев до 2 лет. |
| **Уровень вовлечённости** | Баддинг-партнёр активно общается с новичком, особенно в первые дни работы нового сотрудника. | Наставник уделяет меньше времени. Его задача — поддержать в сложных вопросах, направить. |

Во Дворце творчества детей и молодежи таким человеком является методист Саламатина Ольга Александровна, которая помогает новичкам адаптироваться в коллективе. Она проводит корпоративные игры, квесты в учреждении, приглашает новеньких на праздники, делится историями о жизни учреждения.

*Описание практики*

*Участники практики: Наставник, Наставляемый, Byddy, Куратор.*

*Наставник –* опытный специалист (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист), имеющий стаж работы в учреждении не менее 10 лет, соответствующий критериям Модели наставника (см. в приложении «Модель наставника ДТДМ»). Назначается приказом директора учреждения по личному заявлению и ходатайству куратора сроком на 2 года.

Наставники избираются из числа педагогов целенаправленно поиск наставников по заданным требованиям. Для отбора наставников используются:

• Конкурс-заявка во включение в «Атлас наставников ДТДМ»

• Выбор наставника сопровождаемым (упражнение «Ищу наставника»)

• Обучение кандидатов в наставники на курсах ПК.

• Комплексный подход.

*Куратор* – ответственный специалист, методист, организующий и анализирующий работу участников наставничества. Назначается приказом директора учреждения по личному заявлению сроком на 2 года.

*Byddy –* напарник наставляемого и помощник Наставника. Специалист, неформально помогающий наставляемому адаптироваться в новом коллективе. Работает на общественных началах.

*Наставляемый* – молодой специалист с опытом работы менее 5 лет в возрасте до 35 лет, нуждающийся в профессиональном сопровождении и адаптации в коллективе. Утверждается приказом директора.

3. Практика демонстрируется на примере работы двух пар.

**1 пара:** Наставник – методист и режиссер Зареченская Валентина Степановна, наставляемый - педагог – организатор Шмелева Анастасия Владимировна.

**2 пара:** Наставник – руководитель детско-юношескими центрами Дворца Гринюк Алена Игоревна, наставляемый – педагог-организатор Суслова Светлана Валерьевна.

В качестве примера эти пары выбраны по схожести условий работы и задач. Обе наставляемых - Светлана и Анастасия, - молодые педагоги-организаторы без большого опыта работы, оба наставника – Алена Игоревна и Валентина Степановна, - специалисты по культурно-массовым мероприятиям, более 20 лет работающие в учреждении. Был составлен индивидуальный маршрут наставничества для каждой пары, определены временные сроки – **2 года**. С примерами индивидуальных маршрутов можно ознакомиться в приложении (ссылки).

Учитывая занятость наставников, была определена периодичность встреч с наставляемыми – не реже 1 раза в неделю продолжительностью не менее 2 часов. Таким образом, общее время непосредственной работы пары составляет порядка 144 часов. Помимо встреч-консультаций, наставники посещают занятия своих подопечных (3-4 раза в год), вместе участвуют в творческих проектах (по 3-4 совместных мероприятий в год), проводят телефонные консультации. Не смотря на постоянное взаимодействие, существует четкая установка – время наставника дорого, поэтому наставляемые учатся с частью трудностей справляться самостоятельно.

*Одной из задач наставника является помощь наставляемому в выявлении профессиональных затруднений. Наставник Алена Игоревна использовала ресурс недавно разработанной интеграционной онлайн-платформы для образовательных организаций «Эра Скоп» для своей подопечной Светланы. Платформа позволяет научиться формулировать свои затруднения, используя конструктор. Светлане удалось успешно освоить этот ресурс и приобрести новый навык.*

Весь процесс работы с молодыми педагогами построен по принципу компьютерной игры – «Я в команде 2.0». Наставляемые получают по электронной почте презентацию игры (см. приложение), в которой объясняются правила, цели, задачи, этапы, обозначены участники и их роль в игре. Такая игровая оболочка позволяет сделать процесс наставничества увлекательнее и легче для всех участников, а для наставляемых – это еще и практика разработки деловых и ролевых игр.

По легенде игры, герою (наставляемому) предстоит выполнить несколько заданий, чтобы получить награду. Чем больше выполнено заданий и открыто локаций – тем выше награда. В игре есть «пасхалки» - секреты, помогающие пройти испытания и «точки сохранения» - полученные навыки, которые «прокачивают» героя. В конце игры герою предстоит Большая битва – финальное испытание (например, итоговый тест, пример теста см. в приложениях).

Это уже вторая версия игровой оболочки процесса адаптации молодых специалистов в коллективе ДТДМ (поэтому и 2.0). В 2021 году был реализован проект школы «Прокачка», который в последующем году обогатился новыми темами, механизмом реализации и превратился в деловую игру «Я в команде 2.0».

На сегодняшний день в проект вовлечен 21 человек – 9 пар наставников и наставляемых, 1 buddy, 2 куратора – это треть педагогического коллектива ДТДМ. Остальные члены коллектива вовлечены в другие формы наставничества (реверсивное, ситуативное, «педагог-ученик», групповое, скоростное, виртуальное).

*Условия реализации практики*

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в МАУ ДО ДТДМ организуется поэтапно согласно Дорожной карте целевой модели наставничества (<http://дтдм-норильск.рф/wp-content/uploads/2023/01/5.-dorozhnaya-karta-czmn-dtdm.pdf>).

Работа по адаптации и формированию профессиональных компетенций у начинающих педагогов носит поэтапный характер.

**1 этап – адаптационный.** На этом этапе осуществляется знакомство начинающего педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в ДТДМ.

Взаимодействие с начинающим педагогом начинается с **вводного собеседования**. Вводное собеседование ориентировано на:

1) знакомство с начинающим педагогом, его достижениями, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела и пр.;

2) ознакомление начинающего педагога с особенностями работы во Дворце: с наиболее важными локальными документами, содержанием работы, должностной инструкцией, полномочиями ответственностью, системой отчетности. Особое место в этом процессе занимает знакомство со стилем управления, особенностями корпоративной культуры, традициями, нормами и т.п. принятыми в учреждении.

На вводном этапе, кроме собеседования используется и **другие виды деятельности**:

- экскурсия по Дворцу (проводит baddy);

*Buddy наставляемых – методист Дворца Ольга Александровна Саламатина – мастер проведения увлекательных экскурсий по локациям учреждения. Используя легенду игры «Я в команде 2.0», она организует знакомство с ДТДМ в виде квеста, где на каждой точке необходимо выполнить творческое задание. Таким образом, знакомство с инфраструктурой Дворца для наставляемых проходит увлекательно и полезно.*

- совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности);

- посещение занятий начинающего специалиста с целью изучения уровня профессиональной подготовленности и личностных качеств и др.

Для выявления уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений начинающего педагога, определения направлений и содержания методической работы с молодым специалистом, кроме посещения занятий, используется диагностика затруднений начинающего педагога.

*Одним из затруднений, выявленных в ходе совместной работы в паре наставника А.И. Гринюк и наставляемой Сусловой Светланы была чрезмерная скромность и зажатость подопечной. Ей, как педагогу-организатору, не хватало громкого голоса, открытости, раскрепощенности, энергичности. В качестве способа преодоления этого профессионального затруднения наставником Аленой Игоревной было предложено совместное участие в Новогодней кампании Дворца, где и она и ее подопечная Светлана играли актерские роли в праздничной дискотеке. После 38 утренников Светлане Валерьевне удалось настолько раскрепоститься, что она успешно проводит мероприятия самостоятельно и получает от них удовольствие. Такая практика стала «точкой сохранения» в игре «Я в команде 2.0» для наставляемой.*

Цель диагностики – проанализировать уровень компетентности молодого специалиста, чтобы спланировать и согласовать план совместных мероприятий, обеспечивающих изучение начинающим педагогом теоретических вопросов профессиональной педагогики и методики обучения, приобретение необходимых умений и навыков в планировании и проведении учебных занятий и мероприятий.

**2 этап – основной.** Следующий шаг в совместной работе – составление плана совместной деятельности и ежегодного индивидуального плана повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;

- повышение квалификации и педагогического мастерства;

- исследовательская работа.

По направлению «Учебно-методическая работа» изучаются нормативные документы, составляются календарно-тематические планы, методические рекомендации по выполнению индивидуальных заданий, анализируется основная и дополнительная литература по дисциплинам, имеющаяся в библиотеке. Анализируются особенности системно-деятельностного подхода к процессу обучения и алгоритму проектирования современного практико-ориентированного занятия.

По направлению «Повышение квалификации и педагогическое мастерство» составляется план самообразования по общепедагогической проблеме коллектива. Планируется участие начинающего педагога в заседаниях школы молодого педагога «Прокачка», методических объединениях педагогов творческих проблемных групп, педагогических советах.

*Обе наставляемые – Светлана и Анастасия, принимали участие в «Прокачке» под присмотром своих наставников. При разработке занятий школы, которые направлены на всех молодых педагогов учреждения, учитывались конкретные пожелания наставников девушек (например, в план занятий была внесена тема «Ораторское мастерство ведущего»)*

По направлению «Исследовательская работа» планируется совместное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, рассматриваются возможные тематики для совместных публикаций.

*Одним из самых волнительных событий в жизни молодых педагогов-наставляемых, стало участие в городском конкурсе «Свежий ветер» в 2021 году. Этот конкурс позволяет широко заявить о себе начинающим педагогам и всегда привлекает много внимания педагогической общественности. В результате работы с наставниками, обе девушки – Анастасия и Светлана, стали победителями в этом конкурсе, чем невероятно горды.*

*(*[*http://дтдм-норильск.рф/sobytiya/pozdravlyaem-molodyh-pedagogov-dvorcza-tvorchestva-i-ih-nastavnikov-s-pobedoj/*](http://дтдм-норильск.рф/sobytiya/pozdravlyaem-molodyh-pedagogov-dvorcza-tvorchestva-i-ih-nastavnikov-s-pobedoj/) *) – ссылка на публикацию по итогам конкурса.*

В процессе текущей совместной работы оперативно проводятся консультации, оказывается методическая помощь:

- в выборе форм проведения занятий, планировании, подготовке, проведении и анализе занятий;

- подборе и создании дидактических материалов, наглядных и учебных пособий, дополнительной литературы, заданий для контрольных работ и т. п.;

- разработке заданий и учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся;

- подготовке и проведении открытых уроков;

- выборе индивидуальной методической темы для самообразования, подборе методической литературы;

- налаживании взаимоотношений с коллегами-педагогами, обучающимися и их родителями, с социальными партнерами – работодателями и др.

На протяжении всего периода наставничества происходит контроль и корректировка работы начинающего специалиста по непрерывному профессиональному самообразованию, совместно вносятся изменения в программу индивидуального профессионального развития. Содержание совместной работы включает также подготовку к аттестации на получение квалификационной категории, оформление портфолио профессиональных достижений начинающего педагога, совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

**3 этап – заключительный.** На данном этапе проводится анализ результативности совместной деятельности, повторная диагностика уровня профессионализма начинающего педагога, определение затруднений в профессиональной деятельности, перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства, рекомендаций по повышению квалификации.

На контрольно-оценочном этапе совместно анализируется результативность индивидуального плана развития начинающего преподавателя путем сопоставления поставленных целей и достигнутых результатов. На этом этапе усилия направлены в основном на активизацию и закрепление мотивов профессиональной деятельности начинающих педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы, на формирование мотивации к участию в инновационной деятельности, конкурсах профессионального мастерства.

**Основными показателями эффективности адаптации начинающего специалиста являются:**

- уровень знания нормативных и учебно-программных документов;

- уровень соответствия профессиональной подготовки квалификационным требованиям;

- владение необходимыми умениями и навыками планирования и проведения разных видов занятий;

- ответственное, творческое отношение к труду, изучение новых педагогических технологий и использование их в своей деятельности;

- овладение элементами профессионального мастерства;

- эффективность делового взаимодействия с администрацией Дворца, коллегами, обучающимися и их родителями, трудовая активность и самостоятельность молодого специалиста;

- достижение базового уровня показателей результатов обученности обучающихся и качественной успеваемости;

- утверждение в профессиональной деятельности, становление индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- трудовая активность и полная самостоятельность молодого педагога в работе;

- подготовка к педагогической аттестации на присвоение квалификационной категории.

По итогам совместной работы вносятся предложения и рекомендации, связанные с дальнейшим совершенствованием профессиональной деятельности начинающего специалиста, его участием в системе непрерывного образования, со стимулированием, прохождением аттестации.

*Промежуточные итоги работы наставников и наставляемых показали, что коэффициент эффективности работы достаточно высок, сохраняется положительная динамика. Во время участия в проекте «Я в команде 2.0» Светлана была успешно аттестована на соответствие должности, Анастасия – на первую квалификационную категорию).*

*Описание результатов практики*

4. В 2022 году была сформирована база данных наставников – **Атлас наставников ДТДМ** ( <http://дтдм-норильск.рф/wp-content/uploads/2023/08/atlas-nastavnikov-dtdm.pdf>). В нее вошли педагоги дополнительного образования высшей и первой квалификационной категории, которые имеют опыт наставнической работы и выражают желание передавать его молодым коллегам. Ежегодно определяется **рейтинг лучших наставников**, по итогу которого победители получают стимулирующие выплаты, награждаются дипломами.

Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение **бинарных занятий наставническими парами «молодой специалист – стажист».** Для реализации этой формы работы требуется огромная подготовка, но в процессе молодые педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. Молодые специалисты начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, а педагоги-стажисты учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

Ежегодно реализуется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер на уровне учреждения. Так, в 2022 году было проведено **мероприятие «Открытое занятие молодого педагога - SOS»**, в ходе которого в интерактивной форме участники мероприятия выяснили – какие действия молодых педагогов при подготовке одного из самых волнительных событий - открытого занятия, являются ошибочными, определили причины таких действий. На этапе рефлексии молодые педагоги продумали последствия совершенных ошибок и наметили действия для их предотвращения.

*В рамках этой формы работы обе наставляемых показали замечательные мероприятия, которые им удалось подготовить и провести при поддержке своих наставников. Зрители отметили уверенную речь девушек, глубину и содержательность сценария, умелую подборку музыкального материала и реквизита. Светлана демонстрировала дистанционное занятие по теме: «Как создать и разработать творческий проект», а Анастасия – «Этапы подготовки новогоднего представления». Оба занятия получили высокую оценки жюри городского конкурса молодых педагогов «Свежий ветер» (демонстрировалась запись занятий).*

*Риски и пути их преодоления*

Обозначим наиболее распространенные проблемы организации процесса наставничества, характерные для формы «опытный педагог-молодой педагог» и способы разрешения затруднений.

**Административное внедрение наставничества**

Формализованный подход и гонка за целевыми показателями может привести к тому, что в системе наставничества появятся следующие баги:

«Навешивание» наставничества на педагога в качестве дополнительной трудовой функции:

- обязательной для выполнения;

- на общественных началах;

- без прохождения необходимых курсов повышения квалификации.

Чтобы предотвратить эти негативные явления, следует неукоснительно соблюдать заявленные принципы функционирования системы: добровольность участия, достойное вознаграждение за труд, обучение наставников, применение методов нематериального стимулирования.

**Недостаточная компетентность наставника**

Несмотря на то, что в число наставников входят самые опытные педагоги, запросы наставляемых (особенно в части цифрового образования, применения электронных ресурсов и инструментов) могут иногда превышать возможности конкретного наставника. Для минимизации риска в ДТДМ создан банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, используются дистанционные формы работы с молодыми педагогами. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой — организацию воспитательной работы, третий — что-то другое.

**Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника**

Этот риск еще раз подтверждает мысль, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления.

В этом случае применяются взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

**«Выгорание» наставников**

При любой попытке подсчитать временные, эмоциональные затраты наставников на работу с подопечными, результат оказывается одинаков – даже при условии наличия строгого порядка взаимодействия, наставник тратит колоссальные усилия на эту работу. По окончании рабочего дня наставник не перестает думать о своем наставляемом, не может не ответить на его телефонный звонок или сообщение, не отказывает в дополнительных просьбах. В свою очередь, молодой коллега еще недостаточно умеет грамотно распоряжаться своим временем и временем наставника.

Указанный в практике временном промежуток участия наставников в проекте «Я в команде 2.0» является максимально возможным по продолжительности. Дальше нужно обязательно дать наставнику отдохнуть, набраться новых сил. Для профилактики выгорания в ДТДМ используются следующие формы работы: беседы с психологом, зона рекреации для спокойного отдыха, физические активности за городом, дополнительные дни отдыха, уменьшение основной нагрузки (например, участие в общественных делах, различного рода голосованиях и опросах, конкурсах, олимпиадах, методических мероприятиях). Бережное отношение к наставникам позволяет использовать их ценный ресурс рационально и сохранять их работоспособность долгое время.

**Конкуренция между наставниками**

Наставники, в силу своих особенностей личности, всегда нацелены на результат. Нередко можно наблюдать некую соревновательность между наставниками в том, чей наставляемый достиг больших результатов, ведь чем выше результат подопечного, тем выше строчка наставника в педагогическом рейтинге. Иногда это может приводить к необоснованной «гонке за результатом», выполнением работы за наставляемого. Для преодоления риска нездоровой конкуренции в системе наставничества ДТДМ используются:

* контроль куратора за работой наставнической пары;
* одинаково уважительное отношение ко всем наставникам со стороны руководства учреждения;
* исключение либо минимизирование ситуаций, когда наставляемые конкурируют друг с другом (например, в конкурсах);
* разнообразие форм работы, способствующий проявлению творческих и профессиональных способностей наставляемых.

*Тиражирование и масштабирование практики*

В 2024 году будут подведены итоги проекта «Я в команде 2.0» и проанализирована работа всех участников проекта, определена эффективность. Уже сегодня есть несколько предложений по дополнению практики:

* Создать виртуальное пространство для участников игры для взаимодействия и общения (рассматривается платформа КОДО - коворкинг дополнительного образования Красноярского края) - сетевая организационная площадка работников дополнительного образования, осуществляющая фиксацию, систематизацию и сопровождение задач по обновлению содержания ДО, стоящих перед учреждениями дополнительного образования Красноярского края <https://kodo.kkr.ru/about> );
* Включить в игру виртуальных (дистанционных) наставников – специалистов из других городов, которые могли бы оказывать точечную помощь наставляемым);
* Учредить нагрудный знак «Почетный наставник Дворца» и награждать им наиболее выдающихся наставников;
* Разместить материалы практики на краевых информационных ресурсах, получить отзывы от коллег из других учреждений, регионов.

Инициировано создание **Совета наставников –** совещательного органа при научно-методическом центре учреждения с целью оказания помощи растущему числу наставников и способствованию распространению лучшего наставнического опыта. Разработано и утверждено **Положение о Совете наставников и План работы Совета (см. Приложения)**. Совет наставников приступит к своей работе с 2023-2024 учебного года.

Практика, представленная в настоящем виде, готова к тиражированию в учреждениях дополнительного образования. Ее цели понятны и логичны, результат отслеживаем, механизм реализации прост. Потенциальные пользователи могут изменять игровую оболочку практики по своему усмотрению, сохраняя целевые установки и логику построения системы.

Двухлетний опыт реализации практики показывает, что включенность в такой творческий проект позволяет его молодым участникам уверенно говорить: «Я в команде!» и становится частью уникальной системы дополнительного образования России.

**Приложения**

1. Краткая информация о практике
2. Диагностический инструментарий наставника
3. Отзывы на практику
4. Атлас наставников ДТДМ, презентация наставляемой Шмелевой А.В.
5. Пример итогового тестирования
6. Кодекс наставника
7. Модель наставника ДТДМ
8. Презентация деловой игры «Я в команде 2.0»
9. Положение о Совете наставников ДТДМ и План работы Совета на 2023-2024 уч. г.
10. Ссылки на материалы
11. Согласие на обработку персональных данных

Подтверждаю, что информация, содержащаяся в прилагаемых к заявлению документах, является достоверной. Даю согласие на участие в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества 2023» и внесение сведений, указанных в Заявке, в региональную базу данных о практиках наставничества, в некоммерческих целях для размещения в Интернете, в буклетах и периодических изданиях с возможностью редакторской обработки.

В случае победы в Конкурсе, прошу перечислить денежную премию, предусмотренную победителю краевого конкурса «Лучшие практики наставничества 2023» по следующим реквизитам:

|  |  |
| --- | --- |
| Получатель: | МАУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи» |
| ИНН получателя: | 2457023875 |
| Банк получателя | ОТДЕЛЕНИЕ КРАСНОЯРСК БАНКА РОССИИ//УФК по Красноярскому краю г. Красноярск |
| ИНН/КПП банка получателя: | ИНН 2457023875  КПП 245701001 |
| Кор. счет банка получателя | 03234643047290001900 |
| БИК банка получателя | 010407105 |
| Расчетный счет банка получателя | 40102810245370000011 |
| Назначение платежа (уточняется индивидуально в банке получателя) | отдельный л/сч 31013101401  л/сч 30013101400 |

И.о. директора МАУ ДО ДТДМ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Зинич Марина Васильевна

(наименование должности руководителя (подпись) (Фамилия, имя, отчество)

Организации)

М.П.