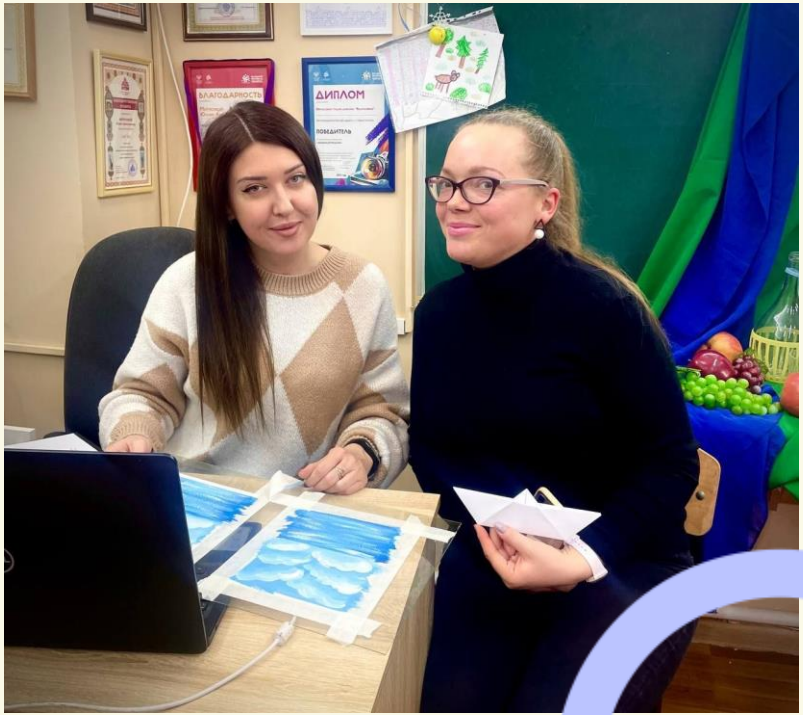
Синергия наставников: практика успешного наставничества в команде

Взаимовыгодное партнёрство опытных и молодых педагогов для эффективного профессионального роста

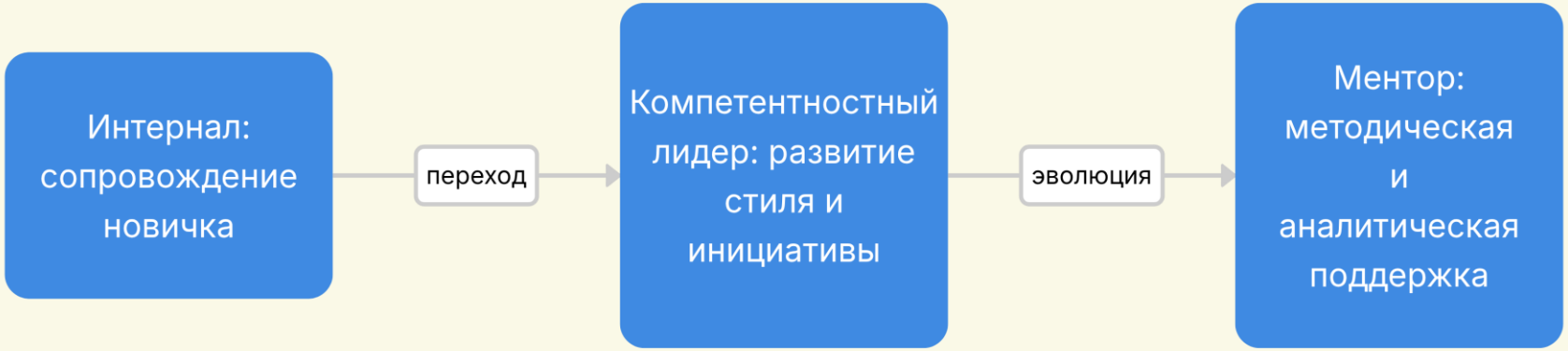
Наставничество в системе дополнительного образования

Передача опыта опытным педагогом молодому специалисту строится на многоуровневой и системной модели с индивидуальным маршрутом и поддержкой на каждом этапе профессионального становления.



Трёхступенчатая модель наставничества в ГБОУ ДО «ДДЮТ»

Передача опыта: от интернала к компетентностному лидеру и ментору



Успешные практики сопровождения новичков в дополнительном образовании

1. Посвящение и диагностика потребностей

Новичков приветствуют посвящением с игровым анкетированием для выявления дефицитов и индивидуального подхода к их развитию.

2. Школа молодого педагога

Трёхлетняя программа, ориентированная на постепенное раскрытие педагогических талантов с разнообразными модулями и методической помощью.

3. Персонализированное наставничество

Опора на принципы «делай, как я», «создавай и действуй», «анализируй и принимай решение» для эффективного обучения и самостоятельной работы.

Функциональные роли наставников в системе дополнительного образования

Роль наставника	Основные функции
Интернал	Адаптация, первые профессиональные шаги
Компетентностный лидер	Наставничество, развитие инициативы
Ментор	Методическая поддержка, аналитика, инновации

Таблица отражает основные задачи и зоны ответственности интернала, компетентностного лидера и ментора в сопровождении молодых педагогов.

Разграничение функций способствует комплексной и эффективной поддержке молодых специалистов.

Команда ГБОУ ДО «ДДЮТ», внутренняя методология

Ключевые командные форматы наставничества

«Школа молодого педагога» обеспечивает базовое методическое и профессиональное сопровождение молодых специалистов.

«Школа наставничества» развивает умения наставников через обмен опытом и освоение разнообразных форм поддержки.

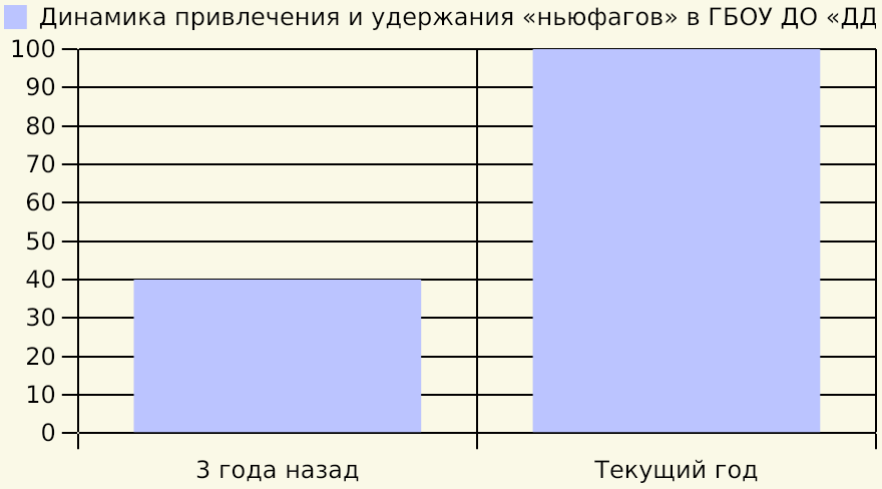
«Школа педагогического мастерства» способствует внедрению новых педагогических технологий и стимулирует активное участие в профессиональном развитии.

Форматы **взаимопосещения, бинарных занятий** и совместной аналитики помогают обмениваться лучшими практиками и решать возникающие проблемы.

Рост численности молодых специалистов

За последние годы увеличилось активное участие педагогов в конкурсах и профессиональных мероприятиях.

Рост кадрового потенциала и мотивации подтверждает эффективность наставнической модели.



ГБОУ ДО «ДДЮТ», статистика за 3 года

Роль конкурсов в мотивации новичков

Конкурсы педагогического мастерства

Участие в конкурсах стимулирует самоанализ, выявляет сильные стороны и способствует профессиональному росту молодых педагогов.

Творческие состязания наставнических пар

Конкурсы раскрывают потенциал взаимодействия наставника и наставляемого, улучшают коммуникацию и укрепляют мотивацию в учебном процессе.

Педагогические династии и педагоги-выпускники

Три династии — Леоновых, Насоновых и Нехаевых — демонстрируют успешное преемство и коллективную поддержку в профессиональном росте.

22 выпускника вновь работают в учреждении, что подтверждает дух преемственности и эффективность наставничества.

Раннее включение и психологическая поддержка сокращают адаптационный период и повышают качество педагогической деятельности.

Подтверждение успеха и перспективы развития

Многоуровневая модель наставничества способствует укреплению профессионализма, сохранению традиций и продвижению системы дополнительного образования.

- ✓ ***Методическое наставничество*** включает передачу профессиональных компетенций и методик эффективного преподавания, обсуждение занятий и мероприятий.
- ✓ ***Психологическое наставничество*** изучает приёмы поддержки молодых педагогов в преодолении трудностей, возникающих в работе с детьми и родителями, методы улучшения стрессоустойчивости и коммуникативных навыков.
- ✓ ***Организационное наставничество*** включает обучение управлению временем, организацией учебного процесса и административной деятельностью.
- ✓ ***Исследовательское наставничество*** направлено на вовлечение молодых педагогов в научно-исследовательскую деятельность, разработку инновационных образовательных проектов и публикаций.

Принцип Трёх В для успешной адаптации в командном наставничестве

1. Первый В — Взаимодействие: важно наладить эффективное и открытое общение между наставником и учеником, способствующее совместному развитию и достижению целей.

2. Второй и третий В — Взаимопонимание и Взаимоуважение: они создают основу доверия и поддержки, что гарантирует устойчивость и эффективность профессиональной адаптации участников наставнических практик.

Рост обращения к партнёрскому наставничеству

Принцип «РАВНЫЙ – РАВНОМУ!»

Почему выбрана партнерская модель наставничества?

В условиях быстро меняющегося мира образования партнерская модель наставничества позволяет более гибко реагировать на новые вызовы и адаптироваться к изменениям, что способствует не только обучению, но и профессиональному росту как наставника, так и наставляемого, что является важным аспектом в педагогической практике..

Партнёрское наставничество – модель, при которой роль наставника играет педагог, обладающий лишь чуть большим опытом, чем наставляемый и занимает такую же должность по рангу, как и подопечный. Это позволяет обоим чувствовать себя практически на равных, что создаёт атмосферу доверия и открытости, способствуя более эффективному обучению.

Преимущества:

- равноправие и доверие;
- индивидуализированный подход;
- совместное решение проблем;
- обмен опытом и знаниями;
- поддержка и мотивация;
- развитие лидерских качеств;
- создание сообщества;
- долгосрочные отношения.

Партнёрская модель наставничества в ГБОУ ДО «Центр военно-патриотического воспитания учащейся молодёжи»

Закон сенергии: 1+1=3

«Целое больше, нежели сумма отдельных частей»

Основная цель наставничества — создание синергии между традициями и инновациями. Это позволяет сохранить ценности и опыт прошлого, а также использовать новые подходы и технологии для достижения лучших результатов в обучении и развитии учащихся.

Какие **задачи** ставятся перед участниками данная ЦМН:

Самосовершенствовать профессионально-личностную среду и развитие педагога, предоставить конструктивную обратную связь

Организовать сотрудничество и передачу навыков между сотрудниками одного уровня по принципу «равный-равному» в адаптация, развития новых профессиональных навыков и компетенций

Создать механизм «успешности» среди педагогов, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности в достижении конкретных целей

ЧЕК-ЛИСТ

- Провести установочную встречу с наставляемым.
- Оценка уровня профессионального развития и мотивации наставляемого.
- Обозначить, что наставляемый может обращаться вне запланированных встречах.
- Подготовка индивидуального плана (дорожной карты), в котором прописаны задачи наставляемого.
- Резюмировать итоги каждой встречи.
- Давть обратную связь.

Результат наставничества

ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО:

✓Быстрая адаптация к новому месту работы

✓Повышение мотивации к работе

✓Ускоренное развитие и улучшение результатов

✓Получение обратной связи

ДЛЯ НАСТАВНИКА:

✓Систематизация опыта

✓Возможность увидеть пути решения типовых задач

✓Репутация профессиональное доверие коллег

✓Развитие гибких навыков (например, коммуникационных, управленческих)

Спасибо за внимание!

КОРЯКИНА НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА

- ✓ Старший методист ГБОУ ДО «ДДЮТ»
- ✓ Конт. Телефон: +79782061336

БАТИНА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА

- ✓ Методист ГБОУ ДО ЦВПВУМ
- ✓ Конт. Телефон: +79787996361