

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» г. Брянска**

**Городской конкурс
программно-методических материалов среди педагогических
работников дополнительного образования детей
образовательных организаций г. Брянска**

**Номинация
«Лучшая методическая разработка
мастер-класса для педагогических работников
(в т.ч. семинарское занятие, конференция, педагогический совет)»**

**Методическая разработка
«Диалоговая площадка
«Наставничество - территория развития каждого»**

**Автор-составитель:
Францева Ольга Николаевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
куратор внедрения Целевой модели наставничества.
Анушина Елена Николаевна,
педагог-психолог**

г. Брянск, 2024 г.

Аннотация

В методической разработке «Диалоговая площадка «Наставничество - территория развития каждого» рассматривается опыт взаимодействия участников модели наставничества «педагог – педагог» как инструмент развития наставников и молодых педагогических работников.

Наставничество сегодня – не только осознанная необходимость, важнейшее условие в профессиональном становлении молодого педагога дополнительного образования, но и возможность профессионального роста наставников.

Данная разработка раскрывает опыт работы по внедрению Целевой модели наставничества в неформальной обстановке. Форма взаимодействия-диалоговая площадка (с психологическим тренингом). Такое пространство коммуникаций создаёт условия для эффективного взаимодействия, совместного обсуждения проблем в модели наставничества «педагог - молодой педагог».

Алгоритм мероприятия может стать основой для организации и проведения методических семинаров и может быть использован в работе любой образовательной организации, реализующей практику наставнической деятельности.

Содержание

Введение.....	4
Основная часть.....	7
Заключение.....	9
Список использованных источников.....	10
Приложения.....	11

Введение

*«Человек не может по-настоящему усовершенствоваться,
если не помогает усовершенствоваться другим»
Ч. Диккенс*

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Эти утверждения как никогда актуальны и сегодня.

Актуальность

Многие годы наставничество в образовании развивалось преимущественно как волонтерское движение. Практика наставничества с начинающими педагогами или новыми сотрудниками также отражает давнюю традицию и является наиболее распространенной. Но в современных условиях назрела реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить профессиональное развитие всех участников образовательного процесса, в том числе взаимодействующих в модели «педагог - молодой педагог».

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Ежегодно наше учреждение пополняется новыми молодыми специалистами, педагогами, которые пришли в дополнительное образование из других сфер. Взаимодействие с наставниками начинается с первых дней работы, реализуются персонализированные программы. Этот опыт апробирован и имеет положительный результат.

В чём идея? Что мы хотим получить в итоге?

Возникла идея дать возможность наставникам и молодым педагогам встретиться и пообщаться в неформальной обстановке. Не на занятии, не за разработкой программы, не за конспектом занятия.

Цель такого мероприятия – создать пространство для коммуникаций, для эффективного взаимодействия и совместного поиска решений проблем в модели наставничества «педагог - молодой педагог».

Задачи:

- вовлечь в живой диалог участников мероприятия;
- создать мотивационную среду поддержки творческих начинаний в среде наставничества;
- раскрыть личностные ресурсы молодых педагогов и их наставников, мотивировать их на сотрудничество;
- формировать коммуникативные навыки и умения;
- создать условия для развития гибких навыков, лидерских качеств в условиях диалога.

Какой формат совместной работы поможет нам достигнуть цели?

Тема диалоговой площадки «Наставничество - территория развития каждого».

По форме данное мероприятие является диалоговой площадкой, которая состоит из трёх блоков: диалога, интерактивной викторины по педагогике и наставничеству и психологического тренинга.

Для кого? Кто примет участие?

Мероприятие предполагает участие педагогических работников – участников модели наставничества «педагог - молодой педагог»: группа молодых педагогов в стадии адаптации и группа наставников.

Ведущий (модератор) площадки – куратор внедрения Целевой модели наставничества.

Ведущий психологического тренинга – педагог-психолог.

Для кого разработка будет полезна?

Практическая значимость данной разработки заключается в возможности её тиражирования, использования в работе методистами учреждений дополнительного образования при проведении мероприятий по повышению профессионального мастерства педагогических работников: семинаров, мастер-классов с изменением содержания по актуальной теме.

Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников

1. Изучить технологию проведения диалоговой площадки.
2. Выбрать тему и разработать сценарий площадки.
3. Собрать команду единомышленников.
4. Подготовить презентацию интерактивной викторины.
5. Подготовить тренинг на сплочённость коллектива.
6. Определить место встречи и создать комфортную обстановку.
7. Прийти на встречу с определенным запросом на обсуждение.

Основная часть

Тема диалоговой площадки «Наставничество - территория развития каждого» (*приложение 1*). Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, мыслящий педагог, психологически и технологически подготовленный к педагогической деятельности. «Вхождение в специальность» молодого специалиста сопряжено с адаптационным периодом, успешное прохождение которого, открывает перед молодым специалистом мир профессиональной деятельности. Для их успешной адаптации и закреплению в системе дополнительного образования используется технология наставничества.

Форма проведения мероприятия позволяет организовать продуктивный диалог среди всех участников мероприятия и раскрыть личностные ресурсы молодых педагогов и их наставников и мотивировать их на сотрудничество. Интерактивная игра создаёт ситуацию коллективного взаимодействия.

В ходе тренинга у участников формируются Soft skills (с англ. «мягкие навыки») – социально-психологические навыки (коммуникативные, лидерские, командные), которые позволяют быть успешным в большинстве жизненных ситуаций, что важно и наставникам и наставляемым,

Первый блок площадки – непосредственно диалог группы. В данном блоке модератор организует разговор с целью обмена мнениями, взаимодействия и совместного поиска решений проблем в модели наставничества «педагог - молодой педагог». В конкретной ситуации рассматриваются мнения разных сторон.

Цель данного блока – организовать диалог, мотивировать участников на совместную работу. Используется метод «партнерского общения» - наблюдение друг за другом в ходе различных ситуаций, предоставление друг другу информации, объективной обратной связи, «неформальное наставничество». Это обеспечивает равноправие участников, свободу в общении. В рамках диалоговой площадки обсуждались следующие вопросы:

проблемы и трудности, эффективные методы, формы и приёмы работы, что даёт наставничество всем участникам программы.

Второй блок – интерактивная педагогическая викторина по наставничеству.

Цель данного блока – вовлечь в игровую деятельность участников площадки.

Совместная деятельность – мощный инструмент наставничества. Совместное выполнение творческого задания позволяет снизить тревожность, почувствовать ответственность за совместный результат и оказать поддержку друг другу. Это лучший инструмент, чтобы создать у наставляемого чувство уверенности в поддержке наставника. Педагогическая викторина поддерживается мультимедийной презентацией.

Третий блок – тренинг на сплочённость коллектива.

Цель блока - сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия. Достоинства совместной работы в ходе тренинга заключаются в развитии ответственности и вклада каждого участника, осознание себя командой и получение эмоционального удовольствия от результатов тренинга.

Проведение диалоговой площадки требует детально продуманной подготовительной работы. Это пространство коммуникаций, предназначенное для выработки решений по важным проблемам. Необходимо понять технологию проведения площадки. В подготовительный период формируется рабочая группа по разработке сценария, плана проведения.

При проведении интерактивной педагогической викторины «Наставничество» разрабатывается презентация с использованием гиперссылок, выбираются темы, составляются вопросы.

Подготовкой и проведением тренинга занимается педагог-психолог, владеющий техникой проведения тренинга.

Для участников диалоговой площадки обязательными являются следующие правила:

- не создавать сообщений, заведомо не несущих смысловой нагрузки;
- не использовать агрессивные высказывания по отношению к другим участникам;
- не злоупотреблять сообщениями, не относящимися к тематике;
- не вводить в заблуждение участников.

Необходимо следить за точностью и корректностью своих высказываний и сообщаемой информации, помнить тематику диалога, внимательно слушать формулировку вопросов и заданий.

Заключение

Диалоговая площадка - эффективный способ коммуникации и решения актуальных проблем. Отличительной особенностью данного мероприятия, обеспечившей его эффективность, стало использование и чередование различных форм, методов и приёмов при организации взаимодействия: открытый диалог, обращение к практике работы конкретной наставнической пары, интерактивные формы при проведении педагогической викторины, мультимедийное сопровождение, психологический тренинг. Проведенное мероприятие способствовало формированию положительного отношения к наставничеству и осознанного подхода к роли и преимуществам статуса наставника и эффективная реализация наставнической деятельности

Список использованных источников

1. Алексеева, Л. В. Школа молодого педагога как эффективная форма интеракции педколлектива / Л. В. Алексеева // Дополнительное образование и воспитание. – 2022. – № 11. – С. 3–7.
2. Качина, Т. В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т. В. Качина // Методист. – 2022. – № 7. – С. 2–4.
3. Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации: сборник материалов по итогам проведения Фестиваля практик наставничества в г. Томске. – Москва: Методист, 2023. – (Мастер–класс методиста; № 8).
4. Никифорова, С. В. "Шаг в профессию": о программе наставничества в учреждении дополнительного образования / С. В. Никифорова // Открытый урок: методики, сценарии и примеры. – 2022. – № 2. – С. 14–25.
5. Подугольникова, Э. А. Практика реализации модели наставничества / Э. А. Подугольникова, И. Н. Ивченко // Дополнительное образование и воспитание. – 2023. – № 10. – С. 3–6.

Материалы из интернет-источников:

Наставничество-стратегия непрерывного развития
https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество_стратегия_непрерывного_развития.pdf

Наставничество
https://shkolaovz2nizhnevartovsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i_sotrudnikam/nastavnichestvo/

Эффективные практики организации наставничества: сборник/ Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. — 77 с.

https://iro51.ru/images/upload/2023/Направления_деятельности/Методические_материалы_по_обучению/2023-12-22-Сборник.pdf

Содержание диалоговой площадки

«Наставничество - территория развития каждого»

Дата проведения: 12 марта 2023 года

Форма проведения: диалоговая площадка

Начало мероприятия: 12.00 час.

Место проведения: МБУДО «Центр внешкольной работы» г. Брянска, каб.5.

Цель: создать пространство для коммуникаций, для эффективного взаимодействия и совместного поиска решений проблем в модели наставничества «педагог - молодой педагог».

Задачи:

- вовлечь в живой диалог участников мероприятия;
- создать мотивационную среду поддержки творческих начинаний в среде наставничества;
- раскрыть личностные ресурсы молодых педагогов и их наставников, мотивировать их на сотрудничество;
- создать условия для совместной работы в команде;
- создать условия для развития гибких навыков, лидерских качеств в условиях диалога.

Организаторы: Францева О.Н., заместитель директора по учебно-воспитательной работе, куратор внедрения Целевой модели наставничества; Панина Е.Н., педагог-психолог; Козлова Т.П., заведующий методическим отделом; Тришина В.Н., методист.

Участники: группа наставников, группа наставляемых. Всего 14 чел.

Модератор: Францева О.Н., заместитель директора по учебно-воспитательной работе, куратор внедрения Целевой модели наставничества.

Ресурсное обеспечение: мультимедийный проектор, презентация по теме, раздаточный материал для выполнения заданий.

Программа диалоговой площадки

1. Открытие диалоговой площадки. Вступительное слово.

/ Макаричева Т.И., директор МБУДО «Центр внешкольной работы»

г.Брянска

2. Содержательная часть диалоговой площадки. Диалог с наставниками.

/ Модератор Францева О.Н.

Интерактивная педагогическая викторина.

/ Францева О.Н., куратор, Тришина В.Н., методист.

Психологический тренинг.

/ Панина Е.Н., педагог-психолог.

3. Подведение итогов работы площадки

Содержание диалоговой площадки

Психологический настрой участников мероприятия. Участники входят в кабинет. Работа в кругу.

Психолог

Коллеги, начинаем работу с приветствия: «Здравствуйте! Я сегодня...»
Прошу каждого из вас назвать своё состояние. Спасибо. Желая всем нам успешной работы.

Модератор

Мы пригласили вас принять участие в разговоре в рамках диалоговой площадки «Наставничество - территория развития каждого».

С приветствием к вам обращается Макаричева Т.И., директор Центра.

Модератор

Программа работы нашей площадки (знакомит с программой).

Сегодня нам предстоит в необычном формате ещё раз проговорить проблемы наставничества во взаимодействии в рамках модели «педагог - молодой педагог».

Надеюсь на живой актуальный диалог, который поможет нам найти пути решения проблем и будет мотивировать вас на дальнейшее сотрудничество.

Прошло уже несколько месяцев вашей совместной работы. Есть первые положительные результаты, есть и проблемы.

Для участников диалоговой площадки обязательными являются следующие правила:

- помни тематику диалога, не передавай сообщений, не несущих смысловую нагрузку;

- не используй некорректные высказывания по отношению к другим участникам;

- помни о временных ограничениях.

1 блок. Диалог.

Давайте обсудим этапы работы в паре, действия наставника и наставляемого для достижения цели, результата. Предлагаю вам первую ситуацию.

1. Этап «Я расскажу – ты послушай»

Когда мы передаем наставляемому какой-то навык важно ему сказать: «Я расскажу – ты послушай». Что это даёт? Это даёт возможность остановиться на определённых моментах, быть внимательным, увидеть саму технологию, которая передаётся.

Вопросы для обсуждения: Как построено ваше общение? В чём важность данного этапа? О чём рассказал наставник?

Участники вступают в диалог. Модератор регулирует высказывания.

2. Этап «Я покажу – ты посмотри»

Часто на практике возникает такая сложность, когда первый этап пропускают и сразу говорят: «Ты посмотри, что я делаю». А на что смотреть, на качество, на структуру? На что обращать внимание?

Вопросы для обсуждения: Какие трудности на этом этапе взаимодействия? Что вам показал наставник?

3. Этап «Сделаем вместе»

Здесь важен очень момент, чтобы педагог проговорил, проделал то, что он увидел. Воспроизведение опыта.

Вопросы для обсуждения: Насколько это необходимо наставнику и наставляемому? Что делали вместе? Что получилась?

4. Этап «Сделай сам, я подскажу»

Здесь молодой педагог может увидеть собственные ошибки и попросить помощи, а есть то, что находится в слепой зоне. Наставнику важно увидеть моменты, которые не замечает молодой педагог.

Прокомментируйте эту ситуацию из опыта работы.

5. Этап «Сделай сам, расскажи что сделал»

Педагог делает сам и рассказывает то, что он сделал. Что-то он может делать неосознанно, не понимая, а значит, в следующий раз может пропустить.

Вопросы для обсуждения: Насколько важно для наставника услышать, а для наставляемого проговорить? Как вы думаете, насколько эффективен такой подход? Когда его можно использовать? Всегда! И помним, что на каждом этапе мы даем обратную связь.

У нас получился продуктивный диалог. Очевидно, работая в программе и наставник, и наставляемый получили новый импульс развития.

Какие основные условия эффективности наставничества можно выделить?:

- простота (чем проще, тем легче понимается, воспринимается и усваивается),
- адаптивность (проявляется в оказании помощи наставляемым в преодолении различных затруднений),
- показательность. В контексте данного условия золотые слова о наставничестве сказал Альберт Эйнштейн: «Единственный разумный способ обучать людей - это подавать им пример!».

2 блок. Интерактивная педагогическая викторина (приложение 2)

Продолжаем нашу работу и попробуем использовать все свои знания, кругозор в интерактивной педагогической викторине, посвящённой 200-летию со дня рождения российского педагога, писателя К.Д. Ушинского.

Ход игры: формируются две команды, в которые входят и наставники и наставляемые. Команда выбирает категорию вопроса: «Педагогика», «Наставничество», «А кто сказал?», «Народная мудрость», «Виды наставничества» и номер вопроса в данной категории с определенным количеством баллов. В команде вырабатывается общее решение. Выигрывает команда, набравшая большее количество баллов.

3 блок. Психологический тренинг на сплочение коллектива

Участники переходят в аудиторию для проведения тренинга.

Цель: сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

1. Упражнение "Картинка"

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Педагоги объясняют свой выбор.)

Ожидаемый результат: педагоги становятся эмоционально раскрепощенными, более сплочёнными.

2. Упражнение «Постройся по признаку»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Участники группы стоят в шеренге.

Инструкция. Задания мы будем выполнять молча. Задание первое: надо встать в любую группу:

1. Если вы дом: вилла со всеми удобствами, обычная квартира, палатка.
2. Если машина: Феррари, КАМАЗ, велосипед.
3. Если вы одежда: бальное платье, стильная одежда, футболка.

Ожидаемый результат: педагоги становятся эмоционально раскрепощенными, более сплочёнными.

3. Упражнение «Интервью»

Цель: познакомить участников тренинга.

Попросите участников разбиться на пары.

Инструкция. Ваша задача – познакомиться друг с другом, поочередно исполняя роль интервьюера. Вы можете спрашивать друг у друга о том, что считаете возможным, интересным и необходимым для знакомства.

В течение пяти минут интервью берет один человек, затем участники меняются ролями. После беседы представьте друг друга всем остальным участникам.

Примерный перечень вопросов может быть таким:

- Любимый цвет? Любимая пора года? Любимое имя: мужское, женское?
- Что ты больше всего ценишь/не ценишь в других людях?
- Чего ты больше всего боишься? Чем тебя легко огорчить?
- Чем тебя легче всего обрадовать? Чем ты любишь заниматься, когда остаешься один?

4. Упражнение "Молодец!"

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

Инструкция. Разделитесь на два круга - внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге - хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: "А это ты молодец - раз! А это ты молодец - два!" и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Ожидаемый результат: эмоциональная разрядка педагогов.

Рефлексия

Упражнение «Ладонка». Изготавливаем ладошку и пишем на ней добрые слова друг другу по кругу.

Модератор:

Дорогие наши наставники! Будьте эффективными наставниками, и пусть все кто обучается у вас, показывают наивысшие результаты!

А вам, наставляемые, я желаю уверенности в собственных силах, стать на путь удачи, открывая свой личностный потенциал, твёрдо опираясь на багаж полученных знаний.

В память о нашей плодотворной встрече разрешите вручить вам небольшие сувениры. Всем успехов! *(приложение 3)*

Приложение 2

Интерактивная педагогическая викторина



<https://disk.yandex.ru/d/oCoHvR6qSNUI3g>

Фотогалерея

