

Презентация проекта «Offline наставник»

на Слете наставников администрации Санкт-Петербурга

Слайд1

Дворец «На Ленской», как любое успешное учреждение, стремится аккумулировать в своём штате высококвалифицированных профессионалов, поэтому постоянно ищет дополнительные инструменты для развития молодых педагогов.

Слайд2

Приступая к разработке одного из таких инструментов, мы вслед за Генри Фордом обратили свое внимание на практику развития специалистов из других областей. Итак, у наших коллег-медиков есть устойчивая традиция: «Любой клинический случай, когда обойма испытанных методик и лекарств не привела к желаемому результату, подвергается детальному анализу, на основании которого делаются выводы полезные для будущей врачебной практики». С другой стороны, присмотревшись к опыту подготовки летчиков, мы видим, что курсантов летных училищ обучают на специальных тренажерах, вырабатывая реакцию, формируя навыки поведения.

Слайд3

Таким образом, в основу, разработанного нами тренажера «Offline наставник», мы заложили три основных принципа:

- использование метода case-study (анализа реальных жизненных ситуаций);
- ориентация на трудности молодых специалистов;
- тренировка в психологически комфортной для молодого специалиста обстановке.

Слайд4

В итоге, «Offline - наставник» представляет собой ряд педагогических ситуаций, развернутых в определенном алгоритме. Представляется ситуация, ставится вопрос или вопросы педагогу и даются комментарии наставника. Наставник в данном случае понятие обобщающее, аккумулирующее коллективный опыт.

«Offline наставник» содержит изданное учебное пособие и электронный тренажер.

Слайд5

Поскольку электронный тренажер более универсален, представим его подробнее.

Электронный тренажер это авторская разработка программного комплекса, в который входят следующие компоненты:

Слайд 6

- Тренажер, при помощи которого молодой специалист может изучить педагогические ситуации. При этом «ответ» наставника появляется только после отправки собственного решения.
- Программа для контроля и анализа, позволяющая наставникам просматривать ответы молодых специалистов. Этот компонент помогает выделить особенно актуальные проблемы, составить статистику. В случае использования в локальной сети позволяет легко настроить работу через сетевой диск. При отсутствии локальной сети позволяет накапливать ответы молодых специалистов.
- Редактор, позволяющий обновлять тренажер - описывать новые кейсы. Эта часть электронного вида проекта позволяет использовать его для передачи опыта в других учреждениях.

Слайд 7

Мы видим следующие основные преимущества тренажера:

Легко тиражируется

Не требует специфических условий для реализации

Способствует формированию *tacit knowledge*

Оптимизирует временные затраты специалистов

Вызывает интерес у молодых специалистов

Способствует диалогу в паре специалист-наставник

Дает возможность изменять разделы и кейсы

Слайд 8

Целый ряд образовательных организаций используют наш тренажер, не меняя его содержания. Конечно, учреждениям другого профиля необходимо будет провести дополнительную работу по адаптации содержания тренажера к своей специфике. На наш взгляд, в этом случае целесообразно использовать следующий алгоритм:

1. Опрос работающих молодых специалистов со стажем работы 1-2 года относительно профессиональных трудностей, которые они испытали при вхождении в профессию. Лучше использовать полуструктурированные интервью,

чем опросники и анкеты. Это очень важный этап обуславливающий ценность итогового продукта для целевой аудитории.

2. Затем на основе полученных данных выделяются основные болевые точки, затруднения. Это будущие разделы пособия.
3. Формирование группы наставников для создания содержания тренажера.
4. Формулирование наставниками кейсов внутри каждого раздела (3-5 ситуаций) и открытых вопросов к молодым специалистам.
5. Описание комментария наставника по определенному шаблону или алгоритму. Лучше если каждый комментарий будут писать два специалиста. Первый тот, кто описывал кейс, поскольку он очевидно уже обладает собственным видением разрешения описанной ситуации. Второй – любой другой наставник.
6. Размещение текстов в тренажер. (2-3 часа).
7. Апробация тренажера.
8. Использование тренажера.

Очевидно, что четвертый и особенно пятый этап наиболее энергозатратны, на их реализацию необходимо до 80% времени. Однако организация решившаяся на это получает дополнительный бонус в виде формализованных *tacit knowledge* высококлассных специалистов в комментариях, получить которые в обычных условиях крайне затруднительно.

Слайд9

Итак, каким образом учреждение может использовать Offline наставника? Это зависит от системы организации работы с молодыми специалистами в нем. Мы видим три основных варианта:

- **Индивидуальная работа молодого специалиста с пособием.** Как дополнительный инструмент самообразования. При этом молодой специалист, самостоятельно отыскивая пути разрешения кейсов, вырабатывает свою собственную структуру *tacit knowledge* (скрытых, неявных знаний).
- **Диалог наставник – молодой специалист.** Пособие может стать тем мостиком, на котором произойдет «встреча» официального наставника и прикрепленного к нему начинающего специалиста. Психологическому сближению при таком взаимодействии будет способствовать то обстоятельство, что обсуждается не личный опыт конкретного наставника, а некий собирательный образ.
- **Групповое корпоративное обучение.** Актуальные для конкретного учреждения ситуации могут использоваться для организации практикумов в учреждении в классическом варианте технологии «case-study».

Слайд10

Говорят: «Каждый работодатель получает таких работников, каких заслуживает». А каждый сотрудник заслуживает самого лучшего. Хороших Вам работников! Будем рады возможному сотрудничеству.