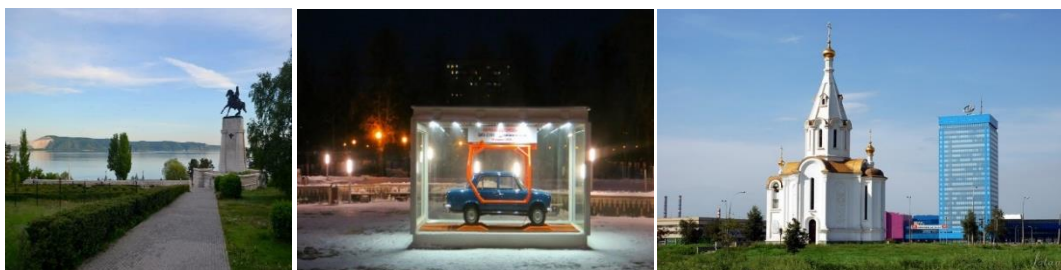




**Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
«Центр творчества «Свежий ветер»
городского округа Тольятти**

**Описание педагогического опыта работы
в условиях системы наставничества
в Центре творчества «Свежий ветер» городского округа Тольятти**



Составители:

**Якупов Алексей Игоревич,
Якупов Даниил Игоревич**

– педагоги дополнительного образования;

Токарева Наталья Александровна - методист

В настоящее время тема наставничества в системе образования является одной из центральных, отраженных в нацпроекте «Образование», федеральных проектах: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы» и др. Система наставничества рассматривается ведущими педагогическими лабораториями как ключевая стратегия в управлении многими организациями РФ в целом, так и особенно образовательными организациями и учреждениями различных типов и видов. Следует отметить, что принятая ранее работа по наставничеству в условиях настоящей действительности значительно изменилась как модель. И с точки зрения практики развития персонала - кадров ОУ, эта технология представляет интерес для многих организаций особенно системы образования.

В педагогический коллектив нашего Центра творчества «Свежий ветер» г.о. Тольятти поступают на работу молодые педагоги, зачастую не имеющие опыт работы в образовательных учреждениях. В ходе повседневной педагогической деятельности, у всех них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты зачастую не могут найти в изученных курсах академических программ, в интернете, или в условиях краткосрочных курсов повышения квалификации. С данной ситуацией, в частности, столкнулись педагоги дополнительного образования Центра, реализующие дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу физкультурно-спортивной направленности «Боевое искусство «Тхэквондо».

Организационная культура МБОУ ДО «Свежий ветер» г. о. Тольятти, требования профстандартов, нормативно-правовые документы системы дополнительного образования, дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы нового поколения, современные инновационные средства, формы, приемы, методы и

технологии педагогической практики; запросы родительского сообщества, многоэтнический и полиэтнический состав обучающихся категорий: «норма», «одаренные дети» и дети с «особенностями в развитии», посещающие детские объединения по программе «Боевое искусство «Тхэквондо» в начале педагогической практики для начинающего педагога Д.И. Якупова стали целым комплексом разноплановых новых задач, сложных в период профессионального становления.

Проведя поисково-проблемный анализ оптимальных и затруднительных сторон педагогической деятельности совместно с методистами МБОУ ДО «Свежий ветер», возник педагогический закономерный вопрос «Какой комплекс мер может стать всесторонней поддержкой для начинающего педагога?».

Педагогические исследования педагогической практики коллег подтверждают, что в повседневной работе, одна треть педагогов уходит из педагогической профессии после трех лет работы, в основном объясняя причину недостаточной поддержкой молодых специалистов. Данная ситуация объективна для многих учреждений дополнительного образования как на уровне РФ, области, городов и т.д.

В связи с чем, внедрение системы наставничества и практико-ориентированная работа наставников с наставляемыми (сопровождаемыми) видится для администрации и коллектива Центра оптимальным путем для решения проблемных ситуаций молодых специалистов. Главной целью внедрения системы наставничества в Центре является становление молодых педагогов и повышение уровня качества образовательно-воспитательной деятельности.

В современной практике понятие «наставничество» рассматривается с разных позиций. Методический и педагогический опыт деятельности Центра определил в этом плане такие направления работы как: наставничество как «кадровая технология развития», обеспечивающая передачу посредством планомерной работы, знаний, навыков и установок от более опытного педагога к менее опытному; наставничество как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (Министерство труда и социальной защиты РФ); наставничество как система адаптации и профессионального становления молодых сотрудников; наставничество как «часть корпоративной культуры Центра – как среда в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения»; наставничество как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса, как мотиватор развития и совершенствования современных молодых специалистов.

Именно в практике педагогов-тренеров физкультурно-спортивной направленности А.И. Якупова и Д.И. Якупова сложилась необходимость внедрения наставнической модели сотрудничества «педагог-наставник» и «педагог-сопровождаемый» в результате начала педагогической деятельности Д.И. Якупова более трех лет назад. Когда целеустремленный выпускник, желающий работать педагогом по тхэквондо, обладающий специальными знаниями, талантом и высокими физическими способностями, столкнулся с затруднительными барьерами в повседневной педагогической практике. Так как специфика работы с обучающимися в условиях дополнительного образования детей Центра, требует решения отличного от спортивных школ задач: образовательных, развивающих, воспитательных. А также знаний и применения современных педагогических форм, приемов, методов комплексного развития детей и подростков своих объединений.

Как известно, в основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника – педагога ДО А.И. Якупова близка к педагогической поддержке, в которой суть состоит в том, чтобы помочь педагогу-наставляемому преодолеть те или иные внешние барьеры, которые он не в состоянии преодолеть самостоятельно. В качестве

внешнего барьера выступает дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных и иных механизмов. Внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и определила «образовательный дефицит», который будет восполнен в случае ежедневной практической помощи, ненавязчивого содействия и применения активных нетрадиционных практик обмена опытом, в условиях которого сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом сущность деятельности наставника включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов, наставляемых ПДО, то есть создание условий для формирования готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В ежедневной работе наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а через вовлечение сопровождаемого в ту или иную деятельность с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно, значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и его внутренний мир; базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде; деятельность сопровождаемого; система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее продолжительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких образовательных мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс, соревновательные мероприятия, показательные встречи и др.) и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого. Конкретное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В связи с чем, деятельность наставника предполагает решения комплекса таких задач как:

- трансляция ценностно-смысловых установок спортивно-оздоровительной, развивающей, гражданско-патриотической деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставляемый-педагог;
- выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности, направленной на мотивацию к получению знаний, умений, навыков, а также достижения планируемых результатов;
- педагогическая поддержка сопровождаемого прежде всего для получения, закрепления новых знаний, умений и профессиональных компетенций;
- создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья, определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого в условиях педагогической работы с обучающимися детских объединений по ДООП «Боевое искусство «Тхэквондо».

В Центре «Свежий ветер» применяются такие формы работы с молодыми специалистами как: педагогический совет, педагогические семинары, вечера вопросов и ответов, круглые столы, педагогические конференции, «День молодого педагога» и др. Групповые формы работы: групповое консультирование, групповые дискуссии, обзоры педагогической литературы, деловые игры и др. Индивидуальная работа: индивидуальные консультации, практические занятия, практика «Вопрос Дня» и др.. Нетрадиционные формы работы: технология сотрудничества, коучинг, кейс-метод, технология открытого пространства, мастер-класс, практикум и др.

Опыт сотрудничества педагогов А.И. Якупова и Д.И. Якупова в течение более двух лет проявляет позитивные показатели успешной траектории развития наставляемого. В ходе профессионального взаимодействия, в условиях тесного межличностного контакта наставника и наставляемого, активно использовались такие формы профессионального развития как: передача личного опыта и профессиональных позиций на занятиях, открытых соревновательных мероприятиях, турнирах, показательных выступлениях, программах развивающего, оздоравливающего, познавательного характера и др., в период осуществления образовательно-воспитательного процесса и в каникулярное время. Совместное обучение на курсах повышения квалификации, обучение на семинарах, практикумах, сессиях, конференциях и др., командировки и поездки с целью обмена опытом и др.



(А.И. Якупов – ПДО- наставник ДООП «Боевое искусство «Тхэквондо»)

За данный период наставнического взаимодействия Д.И. Якупов (сопровожаемый ПДО) развивает свой профессиональный спортивно-педагогический потенциал, работая над темой самообразования «Путь к самосовершенствованию», изучает современные нормативно-правовые документы, определяет круг инновационных, востребованных приемов, форм и методов работы, осуществляет межличностное общение с коллегами (перенимая опыт других и делаясь личными педагогическими находками). В результате такой активности в 2021-2022 уч. году Д. И. Якупов имеет опыт участия в конкурсах педагогического мастерства, стажерских площадках – Молодежной Ассамблее «Молодые-молодым» и др., организует соревновательные мероприятия на уровне учреждения и в условиях сетевого взаимодействия с организациями-партнерами: ГАУ «СШОР № 1» Самарской обл., ПСК «Торнадо», ПСК «Олимпиец» Самарской области, Европейский Союз тхэквондо России, Общественная организация «Самарская областная федерация тхэквондо».



(Д.И. Якупов – ПДО ДООП «Боевое искусство «Тхэквондо»)

В настоящее время, педагог определяет для себя новые векторы развития, стремясь к самостоятельной профессиональной педагогической траектории для определения собственного спортивного стиля и открытия эффективных инновационных направлений.