

Выполнила: педагог-организатор

СП ГБОУ СОШ № 6 ЦДОД

С.В. Карамзина С. В.

Наставничество как цель и результат личностного роста

молодого специалиста – педагога

«Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Сферы применения

наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития. Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт.

([https:// ru.wikipedia.org>wiki>Наставничество](https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество))

Здравствуйте, уважаемые коллеги. Меня зовут Светлана Валентиновна Карамзина. Я работаю педагогом-организатором в Центре Дополнительного образования Детей. И так случилось, что по решению нашей администрации меня назначили наставником молодой, перспективной Анастасии Сергеевны Скробовой. Хотелось бы поделиться немного опытом нашего совместного сотрудничества.

Любое образовательные учреждения каждый год встречают начинающих педагогов, которым освоиться в новой профессии непросто. Большинство молодых педагогов, поступивших на работу, могут испытывать состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью», это происходит из-за того, что многие их ожидания не оправдываются.

В практике часты случаи, когда принятый на работу молодой педагог испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры.

Проблема профессионального личностного роста начинающего педагога приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности ЦДОД как современного типа образовательного учреждения.

Опытные педагоги поддерживают управленческое кредо нашей администрации – вести к успеху своих сотрудников. Поэтому наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая успешному повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Молодой специалист – Скробова Анастасия Сергеевна, педагог-организатор Центра Дополнительного Образования Детей, пришла к нам работать из

смежной отрасли – учреждения культуры. И только в профессии педагога-организатора она поняла, что творчество это все к чему Анастасия тянулась всю жизнь. Окончила Настя Самарский государственный институт культуры. Свою деятельность у нас начала в подростковом клубе по месту жительства ЦДОД. Работа с подростками 12-16 лет ответственная, но очень интересная.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление молодого специалиста с Центром Дополнительного Образования Детей, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к педагогу, но и изучение деловых и нравственных качеств наставляемого, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Я поняла, что Настя, находясь в своем замечательном возрасте, может с уверенностью сказать о себе: да, я – творческая личность!

Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Анастасией Сергеевной обучающих занятий и мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Перед началом нашей совместной работы были определены цели и задачи.

Основной **целью** педагогического наставничества является методическое сопровождение деятельности молодого специалиста, развитие профессиональных умений и навыков, повышение профессионального мастерства, формирование потребности самосовершенствования и личного роста молодого специалиста.

Задачи:

1. Психолого-педагогическая поддержка молодого педагога.
2. Оказание помощи в определении конкретных педагогических задач и выбора средств, методов и организационных форм образовательной и воспитательной работы молодого педагога,
3. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и внутренних правил поведения в ЦДОД.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога мы с Настей разработали ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по направлениям:

- планирование работы; организация деятельности педагога;
- контроль деятельности самого педагога и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения занятий детского объединения и мероприятий).

И таким образом мы с ней построили дом - схему поэтапного характера повышения профессиональной компетентности.

I. Знакомство с молодым педагогом. Вхождение в профессию.

1. Анкетирование
2. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов
3. Разработка и обсуждение планирования
4. Ознакомление с новинками учебно-методической и справочной литературы
5. Выбор темы самообразования
6. Определение форм взаимодействия

II. Практический

1. Создание условий для профессионального роста начинающего педагога
2. Координация действий в соответствии с задачами ЦДОД
3. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и методического материала
4. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога

III. Аналитический этап

1. Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста.
2. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.
3. Подведение итогов, выводы.

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Мы вместе отвечали на принципиальные вопросы:

- достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?
- какие задачи в течение года были изменены?
- какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

Наставничество в ЦДОД - это вид деятельности, в которой передача знаний происходит в процессе практики. В своей наставнической деятельности я предпочитаю такой подход, в котором осуществляются поиск совместных решений, установка мотивации, достижения нужной цели в работе и в жизни, установление партнёрских отношений, вдохновляющие наставляемого на собственные решения поставленных задач. Я помню о том, что «для того, чтобы учить других, нужно учиться самой, чтобы воспитывать других, надо начинать с себя, чтобы развивать других, нужно самой постоянно развиваться. Но всё это должно приносить радость и удовольствие!»

В самом начале я поделилась правилами, которыми с первых дней педагогической деятельности руководствуюсь в своей работе:

- Приходи к детям всегда с улыбкой. Неси им добрую энергию.
- Помни о том, что ребенку должно быть интересно на занятии. Только когда интересно, ребенок становится внимательным.
- Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.
- Не будь авторитарным. Помни, занятие или мероприятие - это частичка жизни ребенка. Он не должен быть скованным и зажатым.
- Не скрывай от детей своих добрых чувств, но помни: среди них никогда не должно быть особого места для "любимчиков".
- Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах обучающихся только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.

- Живи с детьми полной жизнью. Радуйся и огорчайся вместе с ними. Увлекайся и удивляйся. Шути и наставляй. Учи быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учи справедливости, упорству, правдивости.

Эти правила она приняла, использует в своей практике и это у неё неплохо получается.

Почти каждый день мы поддерживали с Анастасией Сергеевной тесный контакт: обсуждали темы занятий, мероприятий для обучающихся детского объединения, а также участие в конкурсах, фестивалей, акций различного уровня. Использование рациональных приёмов и методов, технологий.

Ежемесячно проводили открытые занятия и культурно-массовые мероприятия с обязательным анализом. Молодому специалисту давались практические рекомендации. Но честно хочу сказать, Анастасия Сергеевна уже имея небольшой опыт работы, замечательно справлялась самостоятельно со многими вопросами. Педагог открыта для любой критики, которой было немного. Всё это происходило в тёплой, дружественной обстановке, чтобы не отбить желание пробовать и творить. За время совместной деятельности с наставляемой было проведено много интересных развлекательных мероприятий для детей Центра, а также школьников города. Хотелось бы отметить такое замечательное мероприятие как неделя открытых дверей в начале учебного года. Каждый день новый квест, новая игра и задания по станциям. Никогда не было повторений. На высоком уровне были организованы тематические акции, праздники знаний и патриотические встречи поколений. Для Анастасии профессия педагога-организатора Центра Дополнительного Образования Детей – это возможность постоянно находится в мире детства, в мире сказки и фантазии.

С самого начала своей профессиональной деятельности Анастасия при поддержке наставника активно включилась в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимала и продолжает принимать активное участие в городских, областных и международных конкурсах профессионального мастерства, потому что это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. Результатом такой работы стали победы Анастасии Сергеевны: третье место в областном конкурсе методических материалов социально-гуманитарной направленности «Ветер перемен», второе место в областном конкурсе методических разработок педагогов «Открытые уроки», первое место во всероссийском педагогическом конкурсе «Воспитание патриота и гражданина России 21 века».

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

В заключение отмечу, что никогда не нужно опасаться того, что ваш «ученик» вас перерастёт. Наставник должен быть готов к тому, что если он вложил душу в своего подопечного и постарался передать весь накопленный опыт, то талантливый молодой специалист, в скором будущем, может достичь в своей профессиональной деятельности гораздо бóльших высот, чем его учитель.

И, на мой взгляд, это правильно.