

Описание системы наставничества

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Цель наставничества – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...*

А. С. Макаренко

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в образовательную организацию, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с обучающимися, так и со вступлением в новую должность – педагога дополнительного образования.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство учреждения (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой),

педагоги с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Дорожной карты».

«Дорожная карта – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления «Дорожной карты» молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление роли «педагог дополнительного образования»;

- поиск подхода к детскому объединению, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических мероприятиях; взаимопосещение занятий; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль педагога дополнительного образования;
- установление взаимопонимания с детским объединением;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родителями обучающихся;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу инновационные педагогические технологии;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим обучающимся, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого педагога с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в учреждения дополнительного образования необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая семинары, вебинары. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития системы дополнительного образования для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по педагогике и психологии: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

В этот момент начинающему педагогу необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого

пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В 2021-2022 учебном году в СП ГБОУ СОШ № 6 г.о. Отрадный ЦДОД пришел молодой специалист, выпускница «Отраденского нефтяного техникума», отделение «Дошкольное образование» Рашкина Светлана Сергеевна. Опыта работы в учреждении дополнительного образования у нее не было. Решением педагогического совета ЦДОД было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника, приказом по учреждению я была назначена наставником молодого специалиста.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего педагога с Центром, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Светланой Сергеевной учебных занятий и досуговых мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- «Дорожная карта» молодого специалиста;

«Достоверность информации подтверждаю»
Руководитель СП ГБОУ СОШ № 6 ЦДОД

/ О.В. Пивоварова
22.11.2023 г.

- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность педагогу справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой специалист в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с обучающимися;
- проблемы в учебной деятельности.

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

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

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его занятия, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по деятельности детского объединения;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к занятиям, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа со Светланой Сергеевной, так как считаю своей задачей дать молодому педагогу инструментарий для самостоятельного проектирования занятия, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы технической направленности, которая обеспечивает достижения планируемых результатов освоения образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы других коллег данной направленности, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к ДООП, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению ДООП, так как она является индивидуальным инструментом педагога, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего детского объединения содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего педагога вызвал процесс проектирования занятия, соответствующего требованиям, принятым в учреждениях дополнительного образования.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного занятия, акцент был сделан на то, чтобы необходимым образовательный результат получить, необходимо занятия направить на творческое развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного занятия педагог – соавтор образовательного продукта, а обучающийся – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы занятия как:

1. Создание проблемной ситуации педагогом и формулирование проблемы обучающимся.
2. Актуализация обучающимися своих знаний.
3. Поиск решения проблемы обучающимися.
4. Выражение решения.
5. Применение знаний обучающимися

Кроме того, нами были рассмотрены

- современные педагогические технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на занятии;
- система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов учебного занятия и конструирования учебного материала.

В процессе работы Светлане Сергеевне были предложены опорная схема, позволяющие правильно спроектировать занятие. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные занятия.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первого полугодия у Светланы Сергеевны сформировался свой стиль ведения

учебного занятия, способствующий формированию у обучающихся умения самостоятельно выполнять творческие задания и работы, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, проблемным для моей подопечной стало составление технологических карт к занятию. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий). Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку педагога к занятию.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, мы совместно составили «Дорожную карту» куда были включены следующие вопросы:

- изучение нормативно-правовых документов, касающиеся системы дополнительного образования;
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков.

В начале учебного года молодому педагогу были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами занятия, а также возможные варианты деятельности педагога и обучающихся.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному

усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Например, в 2021 году С.С. Рашкина стала активной участницей XVII Региональной Ярмарки социально-педагогических инноваций, где представила опыт работы с интерактивной доской с дошкольниками.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и руководитель учреждения. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, руководитель повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития обучающихся;
- взаимодействия родителей и педагогов Центра на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

«Достоверность информации подтверждаю»
Руководитель СП ГБОУ СОШ № 6 ЦДОД

/ О.В. Пивоварова
22.11.2023 г.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста

В настоящее время Рашкина С.С. имеет соответствие занимаемой должности, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на окружном и областном уровнях.

На уровне СП ГБОУ СОШ № 6 г.о. Отрадный ЦДОД

- проведение мастер-класса для воспитателей детских садов № 11 и № 14 по теме «Использование ТИКО конструктора в реализации дополнительного образования детей дошкольного возраста»;
- выступления на коучинг-сессии «Эффективные практики организации наставничества» в рамках деятельности областной стажерской площадки «Развитие многоуровневой модели наставничества: опыт и перспективы».

На областном уровне:

- призер областного конкурса методических материалов в рамках молодежной ассамблеи «Молодые молодым»;
- призер Регионального этапа Всероссийского конкурса лучших практик в системе дополнительного образования технической направленности;
- призер областного марафона образовательного маркетинга «Быть брендом»
Светлана Сергеевна публикует свои разработки в сети Интернет, на сайте учреждения, ее обучающиеся – активные участники технических творческих конкурсов.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Педагогом.