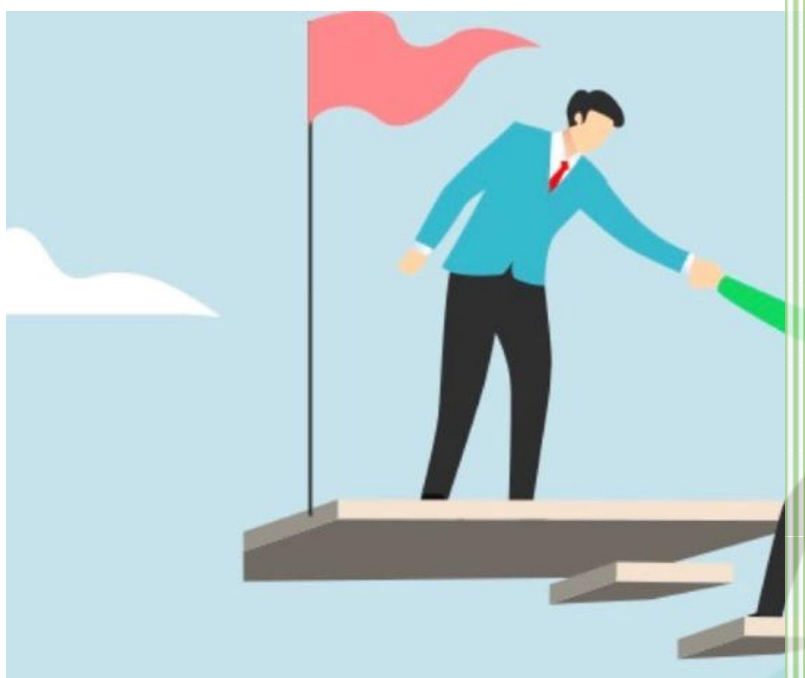


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» Г. ВОЛГОДОНСКА**

**«Наставничество – эффективный инструмент
сопровождения молодых педагогов»**



28.11.2023

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Волгодонска**

**«Наставничество – эффективный инструмент сопровождения
молодых педагогов»**

Материалы дискуссионного форума

28 ноября 2023 г.

г. Волгодонск

2023

УДК
ББК

Редакционная коллегия:

Семенова Н.Э., директор МБУДО «Центр детского творчества»;
Сивохина М.Г., старший методист «Центр детского творчества».

Материалы дискуссионного форума «Наставничество – эффективный инструмент сопровождения молодых педагогов» (28 ноября 2023– Волгодонск): ВПО, 2023– 66с

В сборнике представлены работы участников дискуссионного форума «Наставничество – эффективный инструмент сопровождения молодых педагогов» (28 ноября 2023 г.).

Дискуссионный форум организован и проведен МБУДО «Центр детского творчества» с целью развития движения наставничества в учреждениях дополнительного образования и тиражирования лучших практик, повышения социального статуса наставника, признания роли и места в обществе.

Сборник адресован руководителям, методистам, педагогам и педагогам-психологам, работающих в системе дополнительного образования детей.

Материалы опубликованы в авторской редакции.
Редакционная коллегия ответственность за их содержание не несёт

УДК

СОДЕРЖАНИЕ

I. «Практика наставничества в учреждении дополнительного образования: от теории к практике»

Н.Э. Семенова Подготовка к профессиональному конкурсу «Педагог года» как средство организации наставничества

Т.В. Тараненко Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в МБУДО «Центр детского творчества»

М.Г.Сивохина, Ж.М. Бегичева Практика наставничества в МБУДО «Центр детского творчества: опыт, проблемы, перспективы

Т.В.Савинова Практика наставничества на примере работы Школы начинающего педагога МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска

Л.В.Рязанкина, И.А.Литвинова Развитие наставничества в МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска: от Школы Начинающего Педагога до Совета Наставников

II. «Я – наставник: результаты работы и стратегические ориентиры»

С.С.Донскова Наставничество как эффективный способ адаптации молодого педагога

А.К. Бильченко Опыт включения новых педагогов в различные направления деятельности Фототехнического клуба Станции юных техников г.Волгодонска

Е.А. Коновалова Что такое наставничество и как оно помогает в работе

М.Д.Бердник Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста

Е.В.Сухонослова Педагог-наставник в системе дополнительного образования

И.В. Димитрова Роль педагога-наставника в современном образовательном процессе дополнительного образования

В.О.Мельникова Применение технологии наставничества в хореографическом коллективе ОАЭСХ «Мираж»

Г.В.Максимова Наставничество как способ поддержки профессионального развития педагогов

Е.М.Голубова Наставничество как стратегия развития педагогов

III. «Педагогическое наставничество для молодых педагогов»

Т.А.Реук Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога

Н.В.Николаева Наставничество как неотъемлемая часть передачи педагогического опыта

Е.А.Никитенко Совершенствование мастерства молодого педагога через наставничество

«Наставничество – эффективный инструмент сопровождения молодого педагога»

I. «Практика наставничества в учреждении дополнительного образования: от теории к практике»

Подготовка к профессиональному конкурсу «Педагог года»
как средство организации наставничества

Семенова Н.Э.,
директор
МБУДО «Центр детского творчества»

Центральным вопросом современной образовательной политики является вопрос качества образования, которое непосредственно связано с профессиональными компетентностями педагогов. Государство в последнее время проводит целенаправленную работу по повышению престижа и социального статуса педагога. В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Ключевым направлением является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым меняющимся условиям. Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии.

На сегодняшний день стратегия развития учреждения дополнительного образования, обеспечивающая качество образования, требует повышения профессионального становления педагога, профессиональной подготовки педагога, профессиональной компетентности педагога, что достигается посредством организации системы инновационных факторов. Одним из таких факторов является конкурсное движение.

Участие в конкурсном движении способствует эффективному развитию системы профессионального образования, широкому внедрению в практику новых или старых, забытых, но интересных методик и подходов к воспитанию и обучению. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, должен стремиться заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Кто же сможет помочь творческому педагогу представить себя в лучшем виде на конкурсе? Конечно же, наставник – мудрый советник, который заботится о росте и развитии своего подопечного, оказывает теоретическую помощь и создает благоприятный климат на каждом этапе подготовки к конкурсу. По моему твердому убеждению, понять значимость конкурсов в жизни и педагога и его профессиональном становлении в полной мере может тот, кто сам принял участие в профессиональном конкурсе, кто сам в группе поддержки, помогал советом или делом участнику конкурса.

Конкурс «Педагог года» - это ежегодный конкурс, который проходит в нашем городе более трех десятков лет. За эти годы конкурс стал не только школой профессионального мастерства, но и поиском новых подходов к ведению образовательного процесса, творческой мастерской и источником вдохновения. 30 лет назад я принимала участие как одна из конкурсантов номинации «Учитель года», а с 2005 года являюсь одним из наставников номинации «Сердце отдаю детям» для педагогов дополнительного образования Центра детского творчества.

Работая на протяжении нескольких лет над вопросом повышения качества профессиональной деятельности педагога посредством конкурсного движения, я четко определила для себя, как основного наставника своих коллег, основные ситуации затруднения деятельности педагога, которые мешают участвовать в конкурсах, и подобрала варианты их решения.

Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства – это не единоличная их заслуга, это работа команды. Конечно, решение об участии в конкурсе принимает сам педагог. Но, педагог–участник конкурса, должен помнить: конкурс профессионального мастерства – не только испытание для самого педагога, но и публичная форма представления Центра детского

творчества, его директора и педагогического коллектива в целом. Поэтому при подготовке к конкурсам у нас создается творческая группа, состоящая из числа опытных специалистов Центра. Они и будут выступать наставниками конкурсанта на протяжении всего конкурса. В состав группы входят заместители директора, методисты, участники и победители конкурсов прошлых лет, опытные, активные и творческие педагоги. Все этапы и результаты творческой группы согласуются, контролируются и корректируются мною, как руководителем учреждения. Конечно, большая часть работы должна быть выполнена самим конкурсантом, но и помощь творческой группы трудно переоценить.

Принимая решение об участии в конкурсе профессионального мастерства, педагог, зачастую, познакомившись с положением о конкурсе, не понимает и не знает с чего нужно начать и как действовать. Возникает чувство страха, сильного волнения, сомнения, неуверенность в своих возможностях, нехватка времени и пр. Поэтому, на данном этапе, главная помощь наставников заключается не столько в теоретической помощи, сколько в психологическом сопровождении и поддержке будущего участника конкурса, развитие у него уверенности в себе и своих силах. Доброжелательное общение, уважительное отношение к трудностям и страхам конкурсанта создают позитивную внутреннюю и внешнюю атмосферу.

Первым этапом работы конкурсанта с наставниками будет детальное изучение Положения конкурса: его этапов, сроков проведения, изучение требований и критериев оценки конкурсных мероприятий. На этом этапе также очень важно, чтобы участники, призёры и победители предыдущих конкурсов поделились личным опытом. Помимо этого, мотивировать педагога к участию в конкурсе, повысить его самооценку, помочь почувствовать поддержку и одобрение коллектива помогаю ему я, как директор Центра. О принятии решения педагога об участии в конкурсе информируется весь педагогический коллектив. Конкурсант должен почувствовать, что участие в конкурсе – это честь и доверие коллектива определенному педагогу. Кроме того, педагогу гарантируется вся необходимая материально-техническая поддержка: обеспечение аппаратурой, необходимое технологическое оборудование, материалы для изготовления атрибутов, пособий.

Одним из путей поддержки педагога является методическое сопровождение его участия в конкурсах профессионального мастерства, которые можно рассматривать как форму повышения квалификации педагогов, как открытое массовое педагогическое соревнование педагогов.

Следующим этапом работы творческой группы и конкурсанта будет детальное изучение целей, задач, содержания, сроков, требований и критериев оценки конкурсных мероприятий первого этапа конкурса: страница в интернете, текстовый документ в творческом формате, видеоролик о себе, публичное выступление лично перед жюри ит. д.

Задача наставников – показать пути решения этих заданий, помочь подготовить материалы, направляя усилия коллеги на осмысление и структурирование своего опыта, познакомить с технологией самоанализа, развить умения по оценке своих педагогических находок – все это становится предпосылкой для успешного, в плане повышения профессионального мастерства, прохождения конкурсных мероприятий.

Открытое занятие – это центральная, самая напряженная часть конкурсных испытаний. Оно должно раскрыть авторскую методику, продемонстрировать на практике заявленные в самопрезентации положения. Важно построить занятие таким образом, чтобы убедительно и увлекательно проиллюстрировать свои профессиональные умения: не только сообщить знания детям, но и вовлечь их в сотрудничество, активный познавательный поиск, живое общение. На этом этапе наставники помогают с выбором эффективных приемов и методов, необходимого и достаточного количества и качества наглядности, соотношению различных форм работы в соответствии с целями, задачами и отобранным содержанием учебного занятия. Особым этапом предварительной работы является психологическая подготовка. Хорошим приемом является моделирование, проигрывание занятия с различными группами людей: обучающимися детских творческих объединений, коллегами, членами семьи.

На этапе подготовки мастер-класса наставники способствуют формированию у конкурсанта профессионального рефлексивного осмысления, отбора и трансляции результативных методических приемов и технологий, организационно-педагогического, организационно-методического потенциала профессионального опыта.

Собственно участие в самом конкурсе педагога способствует раскрытию его личностных и профессиональных качеств, подтверждению собственного профессионального уровня. Роль наставника на данном этапе чрезвычайно велика. Он помогает: систематизировать материал о педагогическом опыте конкурсанта, уточнить и конкретизировать данный опыт в логической последовательности, отобрать практические материалы, наиболее полно раскрывающие систему работы конкурсанта, изложить материал доступно, кратко и вместе с тем интересно и в полном объеме.

Принимая участие в профессиональных конкурсах, конкурсанты утверждают, что они прошли такое повышение квалификации, которое невозможно сравнить ни с какими курсами. Благодаря своевременной поддержке и профессиональному сопровождению наставника педагог получает высокую оценку извне. Это является стимулом для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры.

Подготовка и участие в конкурсах становится настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности и самих наставников. Это перспектива карьерного роста, признание заслуг и повышение статуса, репутация и доверие коллег, развитие навыков управления, участие в формировании команды, систематизация имеющегося опыта, возможность увидеть новые пути решения типовых задач.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или не принимать, поддерживать или игнорировать, но, думаю, сложно отрицать то, что участие в конкурсе – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое напряжение, и роль наставника здесь имеет большое значение, потому что это человек, который на всем этапе подготовки идет параллельно с участником, направляет и поддерживает его.

Желаю тем, кто сейчас еще сомневается, принимать ли ему участие в конкурсе профессионального мастерства, отбросить все страхи и окунуться с головой в водоворот профессионального совершенствования. Поверьте, это здорово! Главное, чтобы у вас была хорошая команда, которой вы можете полностью доверять. Удачи всем!

Список использованной литературы:

1. Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях".
2. Вершина Н.А., Пискунова Е.В. Профессиональное развитие молодого учителя средствами конкурсного движения // Человек и образование. – 2012. – № 2.
3. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://clck.ru/QXUJg> (дата обращения: 17.09.2020). — Текст: электронный.
4. Гирба Е.Ю., Светлолобова С.Б., Полковникова О.С., Хохлова Ю.Г. Презентация профессионального мастерства как средство повышения

- квалификации учителя: учебно-метод. пособие. – М.: УЦ «Перспектива», 2012. – 144 с.
5. Ивашкова О.В. Конкурсное движение среди педагогов как фактор повышения качества образования ДОО (ВСОКО) // Совушка. 2019. N1 (15).
 6. Ривкин, Е.Ю. Участие в конкурсах профессионального мастерства учителей / Е.Ю. Ривкин // Управление современной школой. Завуч. – 2013. – №5. – С. 111-116.
 7. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество, 2019. — С. 305—308.
 8. Электронный журнал Педагогический дуэт. Лучшие практики педагогического наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [URL:file:///C:/Users/user/Desktop/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf](file:///C:/Users/user/Desktop/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf)

Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в МБУДО «Центр детского творчества»

Тараненко Т.В.,
заместитель директора по УВР
МБУДО «Центр детского творчества»

Реализация основных направлений развития дополнительного образования детей возможна через внедрение системы наставничества в практику образовательной организации как технологии непрерывного образования педагогических кадров и инструмент достижения нового качества профессиональной деятельности.

Основной смысл наставничества заключается в том, что человек, любящий свою профессию и достигший в ней успеха, передает знания и навыки тем, кто будет развивать ее дальше. Но, как свидетельствует многолетний опыт, в нашей стране оно не сводится лишь к обучению мастерству и подразумевает также передачу жизненного опыта, трансляцию ценностей, пусть даже это с трудом поддается формализации.

Президент Российской Федерации В. Путин отметил «Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших

родителей. Причем это наставничество – не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером. Это чрезвычайно важная вещь, мы даже не осознаем этого. Мы просто ведем себя так, как люди, которые нас окружают и которые являются авторитетом для нас».

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. В настоящее время наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой

образовательной организации и может рассматриваться как эффективная форма, направленная на профессиональный рост и самосовершенствование педагогических работников, а также как способ повышения эффективности социальной адаптации детей и подростков.

Дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для ребенка.

МБУДО «Центр детского творчества» города Волгодонска - учреждение дополнительного образования детей, многопрофильный образовательный комплекс, функционирующий как открытая социально-педагогическая система. Внедрение системы (целевой модели) наставничества в МБУДО «Центр детского творчества» началось в октябре 2021 г. и с 2023 года получило дальнейшее развитие в рамках городской инновационной площадки «Школа наставничества» для лидеров ученического самоуправления».

В МБУДО «Центр детского творчества» реализуется модель многоуровневого наставничества по пяти основным трекам «коворкинга» (сотрудничества):

1. Педагог-педагог
2. Педагог-родитель
3. Педагог-обучающийся
4. Родитель-обучающийся
5. Обучающийся-обучающийся

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную

деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного развития экономики, задачами конкурентноспособности России в глобальном мире и современными потребностями общества. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

В настоящее время дополнительному образованию необходимы педагоги, владеющие современными методами и технологиями образования, приемами психолого-педагогической диагностики, способами самостоятельного конструирования образовательной деятельности, умением прогнозировать свой результат, имеющие активную жизненную позицию. Данные требования предъявляются также к молодым специалистам, приходящим в учреждения дополнительного образования

Поэтому, я хочу остановиться на модели наставничества «педагог-педагог». Практика наставничества как работа с начинающими или новыми сотрудниками, отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но и в идеале — всех педагогов, которые нуждаются в помощи. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы), или педагога с большим стажем, испытывающего кризис профессионального роста, или педагога-стажиста, который испытывает затруднения в той или иной педагогической деятельности, с наставником - опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим педагогам разностороннюю поддержку, в основе деятельности которого лежит восполнение того или иного образовательного дефицита. В этом отношении деятельность наставника близка к педагогической поддержке, которая так необходима педагогам.

Целью такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и

уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра детского творчества, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Наставничество, как практика в МБУДО «Центр детского творчества»:

— это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (молодого специалиста, опытного педагога, привлеченного специалиста из других профессиональных областей, нового педагога при смене работы, управленца);

— это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

— это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

— это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В настоящее время в Центре детского творчества используются следующие формы наставничества:

1. Традиционное наставничество – наставником является опытный педагог, который работает с начинающим педагогом, для улучшения работы и налаживания рабочих связей.
2. Партнёрское наставничество – наставником является педагог, равный по уровню с наставляемым, но с большим опытом работы в области обучения, которым наставляемый не обладает.
3. Групповое наставничество – связь нескольких молодых педагогов с более опытными педагогами.
4. Скоростное наставничество – многоуровневый подход в построении отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.
5. Реверсивное наставничество – педагог младшего возраста становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций или технологий.
6. Виртуальное наставничество – при котором наставник предоставляет советы и рекомендации в режиме «онлайн».

Одним из направлений в реализации модели «педагог-педагог» является работа с молодыми специалистами. Нужно вовремя помочь и поддержать молодого педагога в такой ситуации, так как у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Помочь молодому специалисту могут

коллеги: администрация Центра детского творчества (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. В нашем учреждении это представлено в виде «Индивидуального образовательного маршрута».

При работе с молодым специалистом традиционное наставничество, или наставничество «один на один», является более глубоким, рассматривающим более обширные задачи и цели, и, как правило, дающее более высокие результаты. При традиционном наставничестве:

- в центре внимания наставника явно прослеживается профессиональное развитие наставляемого;
- наставник передаёт наставляемому свои знания и умения, свой богатый педагогический опыт;
- наставник обеспечивает конструктивную обратную связь, даёт советы наставляемому, как ему достичь успеха в педагогической деятельности;
- подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

В Центре детского творчества 5 молодых специалистов, педагогов дополнительного образования, которые имеют наставников из числа опытных педагогов, имеющих успешный опыт в достижении профессионального результата, готовых и компетентных для того, чтобы поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Активно в учреждения дополнительного образования, в том числе и наше привлекаются специалисты из других профессиональных областей, что позволяет нам расширить востребованные для современных детей направления: вокалистов, балетмейстеров, художников. И конечно, данным

специалистам в большей степени требуется методическая помощь и помощь педагога-наставника.

Педагогами дополнительного образования нередко становятся педагогические работники общеобразовательных и профессиональных образовательных учреждений и Центр детского творчества не является исключением. Зачастую, перед педагогами образовательных организаций встают вопросы, которые они не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных школьных практиках. Организационная культура и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; состав обучающихся – целый комплекс разноплановых новых задач, встают перед педагогом. И тут возникает проблема: педагоги хотят работать по ДООП, но не обладают достаточными умениями. Несомненно, многие из них проходят переподготовку либо курсы повышения квалификации, но, не имея практики, испытывают трудности при организации образовательного процесса. Именно поэтому в Центре детского творчества активно развивается система наставничества, которая бы помогла «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

В реализации целевой модели наставничества велика роль администрации: директора Центра, его заместителей. Основная задача администрации на начальном этапе становления педагога – это помогать в установлении профессиональных связей в коллективе. Заместители директора по учебно-воспитательной и научно-методической работе, при привлечении методической службы, определяют профессиональные потребности педагога и, исходя из этого, выстраивают профессиональную общность (пары, триады). Эти связи могут меняться в зависимости от приоритетных индивидуальных задач начинающего педагога.

Так, например, для решения организационно-методических задач выстраиваются профессиональные связи с методистами. «Начинающий педагог» активно включается в уже традиционные для нашего учреждения механизмы повышения профессиональной компетентности, которые способствуют быстрому и комфортному вхождению в профессию, это педагогические сообщества, фестиваль открытых занятий, выставка методических разработок, семинары –практикумы, совместная подготовка педагогических проектов, методических пособий и разработок; подготовка к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

Особое место в сопровождении начинающего педагога занимает инструмент планирования и контроля своего профессионального развития. Это «индивидуальная дорожная карта».

Развитию профессиональных связей в коллективе также способствует организация мастер-классов, через которые педагоги решают ряд образовательных, метапредметных задач в развитии детей, повышают свои профессиональные компетенции.

В МБУДО «Центр детского творчества» внедрение системы (целевой модели) наставничества не вызывает отрицания, скорее наоборот, вносит новые краски в палитру профессионального сотрудничества. Грамотно выстроенная система наставничества способствует повышению профессионального уровня сотрудников, вовлеченных в систему наставничества. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в образовательной организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег. Молодой специалист получает своевременную помощь на этапе адаптации, которая позволяет быстрее привыкнуть к организации, получает поддержку в решении сложных рабочих задач, в профессиональном и карьерном развитии.

Список литературы

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 марта 2022 года № 678-р. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204040022> (дата обращения: 04.04.2022). – Текст : электронный.
2. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 года № 652-н. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112170041> (дата обращения: 30.09.2022). – Текст : электронный.
3. Буйлова, Л. Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей : учебно-методическое пособие / Л. Н. Буйлова, С. В. Кочнева. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 160 с. – Текст : непосредственный.
4. Илакавичус, М. Р. Внедрение целевой модели наставничества : проблемы и решения / М. Р. Илакавичус. – Текст : электронный // Научнопедагогическое обозрение. – 2021. – № 4. – С. 15–24. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-tselevoy-modeli-nastavnichestva-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 21.01.2023). 6.

5. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.
6. Новоселова, Н. Б. Учебное занятие в учреждении дополнительного образования / Н. Б. Новоселова. – Текст : непосредственный // Методист. – 2008. – № 8. – С. 28–31.
7. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе : методическое пособие / М. М. Поташник. – Москва : Центр педагогического образования, 2010. 448 с. – Текст : непосредственный.
8. Эндзинь, М. П. Различные модели методической службы в развивающейся школе / М. П. Эндзинь. – Текст : электронный // Ментор. – 2006. – № 1. – URL: <https://deti.jofo.me/536445.html> (дата обращения: 05.09.2018).

Практика наставничества в МБУДО «Центр детского творчества: опыт, проблемы, перспективы

Сивохина М.Г.,
заместитель директора по НМР
Бегичева Ж.М.,
методист
МБУДО «Центр детского творчества»

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных, и не только потому, что 2023 год объявлен Президентом России – Годом педагога и наставника. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Мы, в Центре детского творчества, осуществляем работу по наставничеству уже не первый год. Разработанная модель, которая представлена в виде многоуровневого наставничества по трем основным трекам «коворкинга» (сотрудничества):

6. Педагог-педагог
7. Педагог - обучающийся
8. Обучающийся-обучающийся

позволяет вести работу со всеми участниками образовательного процесса.

Вначале наставничество мы рассматривали как одну из разновидностей педагогического взаимодействия, сотворчество педагога и обучающегося. Педагоги-организаторы структурных подразделений Центра детского

творчества (у нас 7 - клубов по месту жительства...) являются наставниками детей и подростков, которые посещают эти клубы. Ребята приходят в клуб просто поиграть в теннис или позаниматься в тренажерном зале, принять участие в спортивном соревновании или в досуговом мероприятии. Поскольку клубы по месту жительства посещают подростки из семей, относящихся к различным категориям, в том числе «группы риска», многодетных, малообеспеченных, педагоги-организаторы выступают в роли проводников, наставников таких детей и подростков. Они стремятся найти каждому дело по душе, организовать досуг с пользой, реализовать их потребности — в общении, в творчестве, в спорте, в труде.

Девиз наших педагогов - наставников: «Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я».

Работа по наставничеству в форме «Педагог-педагог» проводится в учреждении на постоянной основе. Для этого в Центре детского творчества функционирует Школа профессионального роста.

Школа профессионального роста включает в себя 2 направления:

- работа с педагогами, имеющими опыт работы в нашем учреждении,
- Школа молодого педагога.

Для работы с молодыми педагогами методической службой разработана и успешно реализуется программа «Адаптация и развитие молодого (начинающего) педагога. В основу программы положено создание условий молодым (начинающим) педагогам для постепенного вовлечения его во все сферы профессиональной деятельности, формирование профессионально-адаптированного, компетентного педагога-практика.

Основные направления работы с молодыми (начинающими) педагогами:

- ✓ проектирование и ведение рабочей документации и отчетности;
- ✓ психологическое сопровождение профессиональной деятельности молодого (начинающим) педагога (при необходимости - взаимодействие с психологической службой образовательной организации);
- ✓ методическое сопровождение профессиональной деятельности молодого (начинающего) педагога;
- ✓ развитие ИКТ - компетентности молодого (начинающего) педагога;
- ✓ самоанализ профессиональной деятельности молодого (начинающего) педагога.

Начинаем работу с молодыми педагогами с входной диагностики, которая позволяет выявить педагогические возможности и затруднения молодых педагогов.

Программа предполагает систему занятий, направленных на успешное прохождение этапов адаптации.

Формат проводимых методических встреч носит разнообразный характер: от теоретических семинаров, до самых разных педагогических активностей. Молодые педагоги и педагоги, пришедшие из других учреждений, знакомятся с нормативными документами и локальными актами учреждения, постигают азы составления программ, календарно-тематических планов, конспектов занятий, в дальнейшем - делятся первым опытом, озвучивают возникающие проблемы и предлагают пути их решения.

С сентября 2022 года в нашем Центре активизирована работа по внедрению целевой модели наставничества.

В Центре детского творчества разработан и утвержден пакет нормативно-правовых документов по организации наставничества в учреждении, включающий Положение о системе наставничества в МБУДО «Центр детского творчества», Программу целевой модели наставничества, приказы по учреждению, регламентирующие наставническую деятельность.

Какая практическая работа была проведена в 2022-2023 учебном году.

1. В сентябре 2022 года сформированы 12 наставнических пар и 1 наставническая группа. На каждую пару/группу оформлен пакет документов, включающий:

- заявление кандидата в наставники,
- согласия на обработку персональных данных,
- персонализированную программу наставничества.

2. 20 педагогов Центра детского творчества прошли курсовую подготовку в ГБПОУ РО «Волгодонский педагогический колледж» по дополнительной профессиональной программе «Организация системы наставничества в образовательной организации», на которых познакомились с порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам в рамках программы наставничества, рассмотрели модели наставничества в образовательной организации, участвовали в создании методического коллектора технологий наставничества и разработке алгоритма создания программ наставничества в дополнительном образовании.

3. В течение учебного года проведено 4 педагогические встречи по теме наставничества в формате:

- методическое объединение «Система наставничества в МБУДО «Центр детского творчества»: основные треки, формы работы, документация»,
- Школа профессионального роста «Мастерская наставника. Эффективное взаимодействие и его результаты»,
- семинар «Наставничество как фактор повышения качества образования»,
- презентация опыта работы «Секреты педагогического мастерства».

Методическая служба Центра детского творчества всегда выбирает интерактивные формы проведения подобных мероприятий. Т.к. это не только помогает создать условия для активной познавательной деятельности каждого педагога, повысить уровень мотивации, активности и творчества, но и способствует установлению отношений сотрудничества между коллегами, развивает навыки эффективного общения.

9. В Центре детского творчества мы оформили кабинет наставничества – место, где проводятся индивидуальные консультации, встречи, беседы наставников и молодых педагогов, которые работают в разных структурных подразделениях.

10. В разделе «Наставничество» на сайте учреждения систематически обновляется информация для наставников и наставляемых.

В течение прошлого учебного года 7 персонализированных программ завершены: 6 - в связи с успешной реализацией, 1 – в связи с увольнением педагога. 6 программ продолжают реализовываться в этом учебном году.

Проанализировав работу по наставничеству за 5 лет, можно отметить следующее. С 2019 года 25 молодым педагогам оказана методическая и педагогическая поддержка со стороны закрепленного наставника и методической службы. Большинство педагогов (21 человек) продолжают педагогическую деятельность в нашем коллективе.

С какими проблемными вопросами при организации наставничества мы столкнулись.

Во-первых, отбор наставников и наставляемых. Не каждый сотрудник способен стать наставником, точно также, как не каждый молодой педагог желает стать наставляемым. Наставник должен не только уметь транслировать свои знания, мотивировать наставляемого, но и иметь навык рефлексии собственной деятельности. В тоже время при реализации целевой модели наставничества большое значение имеет опыт, квалификация, мотивированность и ответственность наставника. Наставник должен обладать не только большим потенциалом, но и понимать спектр своих задач, размытость последних снижает эффективность наставничества.

При отборе наставников мы пользовались технологией «Колесо баланса наставника». Этот практический инструмент помогает ответить на вопросы: «Каким я буду наставником?», «Смогу ли я помочь молодому педагогу?». В 4-х сферах: опыт, желание, время и навыки коммуникации претенденты в наставники оценивают себя по 10-балльной шкале, и получают колесо баланса. Чем ровнее колесо, тем больше подходит человек на роль наставника, и тем эффективнее будет взаимодействие с молодым педагогом.

Во-вторых, эффективное взаимодействие в парах. К сожалению, педагоги в некоторых наставнических парах работают в разных структурных подразделениях. Это затрудняет процесс общения и оказания практической помощи. На помощь наставникам в этом случае приходят методисты, которые берут на себя информационно-консультативную работу по оформлению документации. А методическая помощь по проведению практических занятий остается за наставником.

Проблему ведения документации по наставничеству мы смогли решить, разработав конструктор персонализированной программы наставничества. Используя конструктор, каждый наставник выбрал в план те мероприятия, реализация которых поможет именно его наставляемому быстрее и легче адаптироваться к работе с детьми и эффективному общению с коллегами.

Результатом правильной организации формы работы наставничества по форме «Педагог-педагог» в нашем учреждении можно считать высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов как наставляемых, так и наставников. Все эти факторы оказывают положительное влияние на психологический климат нашего коллектива, успешную адаптацию и закрепление молодых педагогов в Центре детского творчества.

Практика наставничества на примере работы «Школы начинающего педагога» МБУДО «Центра «Радуга» г.Волгодонска

Савинова Т.В.,
методист
МБУДО «Центр «Радуга»
г.Волгодонска

В рамках п.1.37 Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70% педагогических работников и обучающихся образовательных организаций, в том числе дополнительного образования, должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества[1]. В МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска создана Программа целевой модели наставничества, которая реализуется на основании Постановления министерства общего и

профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022г. №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»[2]. В рамках Программы целевой модели наставничества в учреждении реализуется «Система наставничества педагогических работников «Школа молодого педагога» МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска».

Система наставничества педагогических работников «Школа молодого педагога» (далее - Школа) является площадкой профессионального становления и развития молодых специалистов – педагогов МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска (далее – учреждение) в начальный период их вхождения в профессию (1–3 года) [3]. Работа Школы направлена на создание условий для формирования профессиональной компетентности, адаптации и развития вновь поступивших на работу педагогов, знакомства с особенностями учреждения, оказание своевременной практической помощи в решении возникших педагогических проблем, и позволяет ускорить процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Цель Школы: создание эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога, которая обеспечит формирование целостного личностно-смыслового и профессионального психологического пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога через: создание базы молодых педагогов и наставников учреждения; реализацию в учреждении формы наставничества «педагог-педагог» и ролевой модели «опытный педагог – неопытный педагог»; организацию деятельности специалистов учреждения в рамках Школы; осуществление мониторинга деятельности учреждения по организации работы с молодыми педагогами; организацию участия в работе сетевого сообщества молодых педагогов города.

Основными задачами Школы являются: выстраивание организационно-управленческой структуры информационно - методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого педагога в рамках Школы; содействие созданию и организации деятельности по сопровождению и поддержке молодых специалистов учреждения, а также выстраивание их взаимодействия по обмену получаемым опытом; формирование инновационных моделей наставничества и поддержки начинающих педагогов; диссеминация полученного опыта в образовательное пространство города.

В 2022-2023 учебном году списочный состав Школы составлял 6 педагогов дополнительного образования. За каждым молодым специалистом закреплён опытный педагог-наставник. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям: профессиональный профиль и/или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

В учреждении применяются различные формы наставничества:

а) традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени;

б) «педагог-педагог» – организация взаимодействия наставнической пары «педагог – профессионал и педагог - вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

в) ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

г) «руководитель образовательной организации – педагогический работник» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленной на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Практика организации помощи молодым педагогам показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Именно поэтому в начале учебного года педагоги-наставники проводят беседы, анкетирование молодых педагогов, что позволяет:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста.

Таким образом, были определены основные направления деятельности Школы в 2022-2023 учебном году:

- оказание практической помощи по планированию, проведению и анализу занятий;
- проведение психологических тренингов с молодыми специалистами для оказания им помощи в адаптации;
- создание условий для самообразования;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций и др.

Проведен педагогический совет по теме «Наставничество педагогических кадров – эффективный инструмент профессионального роста педагогов дополнительного образования». Наставники осуществляют методическое сопровождение молодых специалистов, согласно планам работы, утвержденным директором и согласованными с каждым педагогом. Основными формами обучения в Школе стали: мастер-классы, психологические тренинги, открытые занятия, семинары, мозговые штурмы. На заседаниях Школы молодые педагоги не только пополняли свой теоретический багаж, учились на открытых занятиях опытных коллег.

Методическое сопровождение молодых педагогов осуществляет и администрация Центра (директор, заместитель директора по УВР, методист) через индивидуальное консультирование, посещение занятий, подготовку к конкурсам профессионального мастерства.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства педагогов отводится самообразованию. В начале учебного года был проведен семинар-практикум по теме «Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога в деле повышения качества образования». В рамках семинара педагоги-наставники поделились опытом организации собственного плана по самообразованию. Молодые педагоги определили для себя тему, над которой они будут работать. Каждый педагог самостоятельно разработал свой индивидуальный образовательный маршрут (далее - ИОМ) сроком на 3 года.

Повышению предметной, методической компетентности педагогов способствует участие в организации и проведении методических мероприятий, в рамках которых проводятся открытые занятия, конкурсы методических материалов. В течение всего учебного года молодые педагоги повышали свою профессиональную компетенцию через участие в семинарских занятиях «Школы молодого педагога», организуемую Центром «Радуга». Например, проведен семинар «Дополнительная общеразвивающая общеобразовательная программа: новые форматы», в рамках которого рассматривались теоретические и практические вопросы организации

воспитательно-образовательного процесса, подготовки дополнительной общеобразовательной программы к внедрению социальных сертификатов.

Педагоги повышают уровень профессиональной компетентности на курсах повышения квалификации, в том числе дистанционно, участвуя в различных вебинарах, семинарах, конференциях, взаимодействуя с коллегами в сетевых сообществах. Так, в течение года курсовой подготовкой было охвачено 4 молодых педагогов (67%). Тематика курсов была различная: «Организация педагогического сопровождения учащихся с ОВЗ в системе дополнительного образования» (1 педагог); «Дополнительное образование детей» (4 педагога); «Арт-терапия для детей и подростков с ОВЗ» (1 педагог), «Оказание первой помощи в образовательной организации» (4 педагога).

Помимо курсов, молодые педагоги принимали участие в методических мероприятиях: городской дискуссионный форум «Воспитательная модель современного дополнительного образования детей», зональный научно-методический форум «Учитель учителю», VII Открытая зональная научно-практическая конференция «Лучшие педагогические практики в области экологического и инклюзивного образования», XIII научно-практическая педагогическая конференция «Диссеминация инновационного педагогического опыта в условиях обновления содержания дополнительного образования» и т.д.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, стимулирующей для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры, является участие в конкурсном движении. В течение учебного года все 6 молодых педагогов приняли участие в конкурсе методических разработок для педагогических работников учреждения. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога, участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности. В 2022-2023 учебном году один из молодых педагогов (опыт работы 4 года) стал призером областного этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям». В последствии молодые педагоги сами становятся наставниками для вновь прибывших начинающих педагогов, которые еще не имеют опыта в педагогической деятельности.

Следует отметить, что педагогические работники, прошедшие обучение в Школе, отмечают значительное снижение затруднений в организации образовательного процесса, составлении и оформлении учебно-плановой документации, в повышении собственного профессионального уровня в процессе самообразования, успешную адаптацию в профессии и

коллективе. Очевидна положительная динамика роста методического и профессионального мастерства педагогов, о чем свидетельствуют следующие факты: положительная динамика роста профессионального уровня педагогов; активная работа методической службы и педагогов дополнительного образования по вопросам повышения квалификации, педагогического мастерства и категорийности педагогических работников; активизировалась работа большинства педагогов по обобщению и распространению педагогического опыта, возросло желание поделиться педагогическими и методическими находками; педагоги совершенствуют навык самоанализа своей профессиональной деятельности; заинтересованность педагогов в повышении качества учебного процесса.

Литература:

1. [Паспорт национального проекта «Образование»](#)/Официальный сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. /Эл.ресурс, дата обращения 07.11.2023г.
2. [Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022г. №7 «Об утверждении Положения о региональной системе \(целевой модели\) наставничества педагогических работников образовательных организаций»](#)/Официальный сайт Министерства общего и профессионального образования Ростовской области/Эл.ресурс, дата обращения 07.11.2023г.
3. [Положение о системе наставничества педагогических работников «Школа молодого педагога» МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска.](#) Официальный сайт МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска/Эл.ресурс, дата обращения 07.11.2023г.

Развитие наставничества в МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска: от Школы Начинающего Педагога до Совета Наставников

Рязанкина Л.В., директор, методист
Литвинова И.А., старший методист
МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска

Вопрос наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Станция юных техников» г.Волгодонска не возник внезапно и неожиданно в год Педагога и Наставника.

Идея наставничества в учреждении начала системно реализовываться с 2010 года, вернее, приобрела «имя, название» - «Школа Начинающего Педагога (ШкоНаПе)».

Учреждение дополнительного образования имеет особую черту – под «молодым педагогом» порою приходится подразумевать специалиста, начинающего педагогическую деятельность независимо от имеющегося образования и опыта. Педагоги дополнительного образования таким образом делятся на три группы:

1. Педагоги, имеющие педагогическое образование, но не имеющие опыта работы;
2. Педагоги, не имеющие педагогического образования, но имеющие не педагогический опыт работы;
3. Педагоги, не имеющие педагогического образования, не имеющие опыта работы (студенты педагогических учебных заведений, а также студенты и выпускники учебных заведений, не связанных с педагогической деятельностью).

Первая группа (наиболее «легкая» при сотрудничестве группа, так как имеют «общий язык общения» - педагогический – с методистом учебного отдела и старшими коллегами) имеет достаточные знания педагогики и психологии в образовании, желают начать трудовую деятельность, знают основные формы и методы ведения образовательного процесса, но, имеет проблемы с особенностью проведения занятий, пока не сформированы профессионально-значимые качества, недостаточны умения; затруднения в выборе направления деятельности, с оформлением документов.

Вторая и третья группы, имея увлеченность любимым делом, желание работать с детьми в учреждении дополнительного образования, имеют почти те же трудности и проблемы, что и педагоги первой группы.

Проанализировав проблемы, возникшие у педагогов дополнительного образования в начале трудовой деятельности в учреждении дополнительного образования, было видно, что можно определить совместную работу всех групп педагогов. Подобные вопросы-проблемы были отражены в планировании деятельности Школы Начинающего Педагога.

Цель Школы Начинающего Педагога – организация и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи определялись следующие:

- удовлетворять потребности начинающих педагогов в непрерывном образовании;
- выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;

-способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;

-помочь начинающим педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;

- пропагандировать педагогическое мастерство опытных педагогов и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;

- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики.

План работы Школы начинающего педагога был составлен на два учебных года.

Первый год обучения педагогов дополнительного образования предусматривает:

- знакомство с основополагающими документами учреждения;
- знакомство с требованиями к образовательному процессу;
- адаптация к образовательной среде (коллеги, учащиеся, родители).

Второй год обучения в ШкоНаПе предусматривает ознакомление педагогов дополнительного образования со следующими вопросами:

- о работе с одаренными детьми;
- о подготовке учащихся к участию в конференциях, различных конкурсах;
- об участии в конкурсах профессионального мастерства различного уровня самих педагогов.

Формы работы со всеми группами педагогов выбирали одного вектора:

- целевые взаимные посещения и взаимные просмотры учебных занятий с последующим обсуждением их результатов;

- доклады и сообщения из опыта работы в сочетании с практическим показом на открытом занятии;

- разработка методических рекомендаций, памяток, наглядных пособий;

-семинары, педагогические чтения, деловые игры, педагогическая мастерская;

-мастер-классы, проводимые опытными педагогами, работа в проблемных, творческих группах;

- беседы с психологом.

С начинающими педагогами систематически проводились консультации, индивидуальные беседы по возникающим во время образовательного процесса вопросам. Такие консультации и беседы играют большую роль в учреждениях, где педагоги устраиваются на работу в течение всего учебного года.

За время деятельности ШкоНаПе в ней обучались 40 педагогических работников; выпускников - 24 педагога, работают по настоящее время 19 человек.

На смену Школе Начинающего Педагога в МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска внедрена система наставничества педагогических работников. Вместо проведения занятий в групповой и индивидуально-групповой формах, занятия проводятся в форме индивидуальной.

С января 2023 года стартовал Год Педагога и Наставника, утверждены приказом учреждения Положение о системе наставничества педагогических работников, Дорожная карта (План мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества, Программа по реализации целевой модели наставничества педагогических работников; старший методист назначен куратором внедрения системы наставничества в учреждении. Основная цель наставничества – создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста.

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска в учреждении было создано методическое объединение «Совет наставников», в который вошли наиболее опытные педагоги, имеющие длительный стаж и обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении и имеющие стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

На первое заседание методического объединения «Совет наставников» были приглашены руководители методических объединений учреждения, изучен мониторинг по выявлению запросов наставляемых и о заинтересованных в наставничестве педагогических работников (мониторинг проведен предварительно), сформированы базы данных наставников и наставляемых.

Обсуждены и определены предполагаемые пары наставников и наставляемых, выбраны формы наставничества. Каждый педагог-наставник проводит собеседование с педагогом, которому необходима помощь в решении затруднения, проблемы.

В результате совместной встречи создаются наставнические пары, закрепляются приказом по учреждению на основании соглашения о сотрудничестве между наставником и наставляемым, согласия на обработку персональных данных.

Для плодотворной работы каждая пара «наставник – наставляемый» совместно разрабатывает персонализированную программу по наставничеству на 4 месяца и согласовывает с руководителем методического

объединения «Совет наставников» и куратором наставничества в учреждении.

Итоги реализации персонализированной программы наставничества предоставляется в виде отчета, подписанного наставником и наставляемым.

За период внедрения системы наставничества (с 1 февраля по 31 мая 2023 года, с 1 сентября по 31 декабря 2023 года) уже реализовано 6 персонализированных программ, реализуется 5 персонализированных программ.

Наставляемые – не только начинающие педагоги, но и педагоги с педагогическим опытом, испытывающие трудности по различным вопросам педагогической деятельности. Например, цели, которые ставят перед собой наставнические пары:

- оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- передача опыта работы по различным направлениям, включая проведение учебных занятий, организацию досуговых мероприятий, походов, конкурсов и соревнований;
- создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации начинающего (неопытного) педагога в условиях учреждения дополнительного образования.

Все персонализированные программы наставничества успешно реализуются.

Считаем, что система наставничества, внедренная в образовательные учреждения, в частности в МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска, дает положительный результат, так как имеются квалифицированные педагогические кадры, удачно подобрана форма наставничества. Развитие системы наставничества в коллективе помогает «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

II.«Я – наставник: результаты работы и стратегические ориентиры»

Наставничество как эффективный способ адаптации молодого педагога

Донскова С.С.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр детского творчества»

Наставник есть у каждого человека и в каждой профессии, в каждом учебном заведении, на любой ступени образования и периоде жизни. В народе говорят: «Век живи – век учись!». А ведь и правда, человек учится всю свою жизнь.

Наставником молодого педагога в МБУДО «Центр детского творчества» я стала только в этом учебном году. С моим наставляемым мы познакомились в ГБПО РО «Волгодонский педагогический колледж», где я преподаю хореографические дисциплины, и свой путь наставничества начинаю именно там. Еще со своими студентами я делюсь опытом и знаниями не только по учебным дисциплинам, но и рассказываю об особенностях профессии так сказать изнутри, пройдя путь от участника хореографического коллектива, студента педагогического колледжа до преподавателя МБУДО «Центра детского творчества». Студентам этот опыт очень полезен, они интересуются практикой преподавания, теми интересными фактами, которых нет в методичках или учебниках.

Я рассказываю им о профессиональных компетенциях, личностных качествах, каким должен быть будущий педагог делюсь опытом, обучаю практическим навыкам, улучшаю мотивацию, опираясь не только на полученные знания но и на личный опыт. Моя цель быстрее найти и раскрыть потенциал, развить навыки, преодолеть препятствия и достичь поставленных целей. Важными аспектами являются доверие, эмпатия, открытость и взаимное уважение.

С Анной – моей наставляемой мы начали путь наставничества, еще не зная что будем работать вместе. Учились грамотному проведению, выстраиванию структуры, правильному проведению занятий, работали над будущими хореографическими постановками, подбирали музыку и многое другое, что в дальнейшем помогло в начале работы.

Будучи в этом году ее наставником, я давала советы по набору детей, ведению документации, разработке рабочей программы, а также продолжала давать практические советы по хореографическим постановкам, участию в

конкурсах. В лексиконе Ани стали появляются новые слова, то о чем мы не говорили в рамках обучения в педагогическом колледже.

Проблема, возникшая в ходе работы по наставничеству, заключается в том, что Аня работает в другом структурном подразделении, то есть мы территориально находимся не в одном здании. Но, тем не менее, наши встречи носят систематический характер, мы встречаемся один раз в две недели, общаемся также в телефонном режиме и, в случае возникших вопросов, всегда подскажу, приду на помощь.

Аня работает педагогом дополнительного образования первый год и на сегодняшний момент стаж её составляет всего лишь 3 месяца. Поэтому в ходе работы возникают вопросы, по заполнению и расчёту человеко-часов, мониторингу обученности детей первого года обучения, получению родителями обучающихся социальных сертификатов

Для того, чтобы молодому педагогу было легче включиться в работу, адаптироваться познакомиться с традициями нашего коллектива, я рекомендую своей коллеге посещать не только рабочие, но и досуговые мероприятия. Одним из последних является выезд на базу в день учителя, где она участвовала в различных спортивных, игровых и других конкурсах. Такое неформальное общение помогает молодому педагогу почувствовать себя нужным в коллективе, увидеть дружеские отношения среди коллег.

Я считаю, что наставничество – очень важное направление, оно помогает воспитать новое поколение наших коллег. Цель наставничества – помочь расти, используя свои знания и опыт. Основная цель наставничества — стимулировать личностный рост, развитие навыков, знаний и понимания выбранной сферы.

Наставничество приносит пользу не только молодым педагогам, но и наставнику, позволяя быть более эффективными в своей работе – будь то развитие эмпатии, более глубокое понимание повседневной жизни своих наставляемых или практика критических навыков.

Для меня наставничество становится точкой опоры в реализации внутреннего и педагогического потенциала. При подготовке к нашим встречам мне приходится самой перечитывать литературу, продумывать педагогические способы, техники, технологии, я сама окунаюсь в это и внедряю и в своей работе. Помимо этого, отношения между наставником и наставляемым могут вызвать саморефлексию с обеих сторон, что в конечном итоге приведет к улучшению самосознания. Наставничество способствует развитию профессиональных и личностных качеств не только наставляемого, но и самого наставника. Помогает избежать ошибок, освоить новые навыки более эффективно и правильно и обрести уверенность в своих возможностях. И для наставников, и для подопечных наставничество может иметь много преимуществ.

Таким образом, я считаю, что моё наставничество это не кратковременный курс, не годичный, а долгосрочный проект, который будет способствовать долгосрочным отношениям. Я уверена, что она покажет не только отличный личностный результат, но и у её воспитанников будут достижения.

Опыт включения новых педагогов в различные направления деятельности фототехнического клуба Станции юных техников

Бильченко А.К.,
методист, педагог дополнительного образования
МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска

Я работаю в Фототехническом клубе – структурном подразделении Станции юных техников города Волгодонска, с 2006 года. Клуб был основан моими родителями, Константином Дмитриевичем и Галиной Анатольевной. Я с детства посещал занятия в клубе, ходил в походы и участвовал в различных играх и конкурсах, проводимых в рамках клуба. У нас есть несколько объединений различной направленности, от робототехники до рукоделия, но отличительной особенностью клуба с давних пор является интеграция этих объединений, осуществляемая не только через реализацию совместных проектов, но и через ряд досуговых форм, таких как походы, субботние игры, чаепития. Единой для всего клуба является система рейтинга, отражающая вклад каждого учащегося в жизнь клуба: его участие в занятиях, походах, соревнованиях и конкурсах. Поддержание такой единой образовательно-досуговой среды было частью моей работы с первых лет педагогической карьеры. С 2009 года, когда я по совместительству занял должность методиста, это стало одной из моих непосредственных обязанностей.

Сейчас в Фототехническом клубе занимается около 200 детей: клуб открыт семь дней в неделю, и с детьми работают разные педагоги. За последние пятнадцать лет в клуб пришло десять новых сотрудников. Не все из них были молодыми педагогами, часть уже имела немалый опыт работы. Моей задачей было способствовать их включению в нашу деятельность и распространению на их объединения наших общих стандартов – начиная от обязательного использования сменной обуви и мытья рук перед началом занятия и заканчивая выставлением баллов в рейтинг и организацией участия

детей в общегородских соревнованиях, таких как конференция Академии юных исследователей.

При работе с новыми педагогами самый эффективный инструмент воздействия – это личный пример. Он не только повышает доверие и готовность перенимать положительный опыт, но и помогает демонстрировать эффективные способы реализации тех или иных практик. Например, регулярное заполнение таблиц рейтинга возможно разными способами, и каждый педагог выбирает свой формат (кому-то удобно делать это на отдельных листах, некоторые заводят одну тетрадь на все группы, а кто-то сразу заполняет таблицу в электронном виде), но начинающему педагогу проще увидеть на примере, как это делают другие, а уже потом выбрать наиболее подходящий для себя способ.

Мощным инструментом интеграции педагога в деятельность клуба является его привлечение к участию в походах, причём не только в роли участника, но и как организатора. Так, Ольга Николаевна Плетнёва, работавшая в нашем клубе в 2016-2020 годах, начинала ходить с нами по воскресеньям в походы как родитель учащегося, а затем стала педагогом клуба и предложила ряд интересных идей для походов; например, проведение походов-квестов, ставшее доброй традицией (в октябре этого года мы провели уже тринадцатый поход-квест, причём его организацией на этот раз занимались учащиеся и их родители). Разумеется, не всем педагогам здоровье позволяет участвовать в пеших походах, на этот случай возможно их привлечение к организации виртуальных походов, интеллектуальных игр и других форматов работы.

Личной заинтересованности педагогов в распространении традиций и форм работы клуба на свои объединения способствует синергетический эффект, возникающий при совместной деятельности учащихся из разных групп. Участие в общеклубных делах – походах, играх «Что? Где? Когда?», конкурсах способствует общению детей между собой, повышению их интереса к занятиям и в конечном счёте влияет на сохранность контингента учащихся и их заинтересованность в продолжении обучения в Фототехническом клубе. Многие из ребят занимаются у нас по 5 и даже 10 лет, сменяя за период обучения несколько разных объединений, а зачастую даже остаются в клубе после окончания школы в качестве помощников педагогов: так, из нынешнего коллектива Фототехнического клуба треть составляют его бывшие выпускники. Мы готовы делиться опытом организации клубной работы с представителями других образовательных организаций и открыты к предложениям о совместной работе.

Что такое наставничество и как оно помогает в работе

Коновалова Е.А.,
педагог дополнительного образования
МБУДО Центр детского творчества

Наставничество — это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого).

Наставничество — мощный инструмент, способствующий личностному и профессиональному росту. В течение веков люди обращались к наставникам, чтобы получить руководство, помощь и мудрые советы. От древних греческих педагогов до современных бизнес-менторов, наставничество играет важную роль в формировании способностей человека и достижении успеха. Если вы стремитесь к личному развитию и достижению успеха, помощь наставника может стать вашим надежным компаньоном на пути к достижению ваших целей.

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога. Сопровождение молодого специалиста более опытным работником с целью оказания помощи в овладении молодым специалистом азами профессии.

Говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством опытного педагога-мастера.

Кроме того наставничество осуществляется не только молодому педагогу, но и педагогу с опытом работы, но с перерывом в педагогической деятельности. Педагог, имеющий большой перерыв в педагогической деятельности, испытывает ряд затруднений, в том числе касающихся адаптации в новом коллективе, выборе форм взаимодействия с обучающимися и коллегами. На помощь таким вновь принятым на работу педагогам приходят «старожилы», педагоги-стажисты, которые в кратчайшие сроки помогут и адаптироваться, и помочь человеку, который несколько лет не работал в образовательном учреждении, сориентироваться в выборе педагогических инструментов.

Мне выпал такой шанс помочь творческому педагогу, который пришел на работу в наше учреждение, (такому же художнику, как я) разобраться в

особенностях работы. Одной из практических форм работы с вновь принятыми педагогами являются мастер-классы, где подробно рассматриваются новые техники рисования, инструменты как классические, так и нетрадиционные, методы преподавания. Примером такой работы можно назвать мастер-класс «А ля Прима с секретом», который подготовлен для педагогов. Материал, представленный на данном мастер-классе можно применять в работе с детьми от 3 лет до 15 лет (и даже более взрослым), необходимо усложнять задачи с учетом возраста участников.

Чтобы новый педагог быстрее влился в коллектив и чувствовал себя комфортно, мы вместе участвуем в различных мероприятиях: выставках, конкурсах, праздниках.

Очень сложно, и не только молодым и вновь принятым педагогам, вникнуть в особенности оформления документов. На помощь здесь приходит методическая служба: вместе с методистами педагог разрабатывает программы, составляет календарно-тематические планы и планы воспитательной работы, разбирается в вопросах проведения и оформления мониторингов обученности и воспитанности.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Сначала опытный педагог-мастер (наставник) разрабатывает программу наставничества, предоставляет специалисту материалы для приобретения знаний.

На основном этапе идет реализация персонализированной программы наставничества; корректировка профессиональных умений педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

Следующий этап - контрольно-оценочный, на котором наставник проверяет эффективность работы, анализирует ее результаты, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет уровень готовности педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Опытный педагог коллега высказывает конструктивную критику, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного.

Системная работа по наставничеству положительно влияет не только на молодого и вновь принятого на работу педагога, она способствует повышению профессиональной компетентности наставника, развитию его коммуникативных, организаторских способностей, готовности прийти на помощь коллеге.

Все это положительно сказывается на формирование психологического климата в педагогическом коллективе, его стабильности и результативности.

Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста

Бердник М.Д.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска

Наставничество является важной неотъемлемой частью в профессиональной траектории молодого педагога. Это особая работа, требующая терпения, внимания, профессионального такта со стороны наставника и администрации образовательного учреждения. Но именно это направление способно воспитать для учреждения кадры, готовые работать в быстро изменяющихся современных условиях, так как процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и образовательного учреждения[2].

С древних времен наставником или «ментором» считался мудрый советчик, пользующийся всеобщим уважением и доверием окружающих, имеющий способности направлять, быть носителем «образа успешности» для подражания. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение.

С 2015 года я являюсь наставником молодых педагогов дополнительного образования МБУДО «Центр «Радуга» г. Волгодонска. Основная цель моей наставнической деятельности состоит в создании условий для профессионального педагогического становления молодых педагогов, развития их профессиональных компетенций, личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. Основными принципами программы наставничества являются сотрудничество и системность.

Задачи наставнической работы заключаются в следующем:

- формирование у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности и потребности в непрерывном самообразовании;
- оказание помощи в профессиональной адаптации, освоение нового опыта, способности решать педагогические задачи;
- повышение уровня профессионализма и социализации наставляемого;

–привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

–способствование формированию у молодого педагога личностных качеств, коммуникативных и организаторских компетенций, индивидуального стиля педагогической деятельности;

–минимизация факторов, препятствующих профессиональному развитию молодого педагога.

Для эффективного взаимодействия наставника и молодого педагога необходимо доверие, взаимоуважение и желание работать вместе, в команде. Наставничество должно носить субъект - субъектный характер и быть одной из форм профессионального обучения и наставления, содержащей «обратную связь». Наставничество должно иметь образовательную ценность, стать стимулирующим и значимым для профессионального становления личности молодого специалиста. Решить эти задачи поможет создание гибкого и мобильного процесса наставничества, способного оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации[3].

Методы, которые я использую при организации наставнической деятельности, направлены на совершенствование и накопление личностного значимого опыта как наставника, так и наставляемого:

✓ Демонстрация образцов деятельности и эффективных стратегий самообразования. Наставник может стать личным примером, мотивируя молодых педагогов профессионализмом и способностью к созданию новых профессиональных продуктов и высоких результатов деятельности.

✓ Консультирование, инструктирование, информирование.

✓ Рефлексия. Организация обсуждения с целью анализа и осмысления полученного опыта, постановки цели самообразования, выбора стратегии решения проблем.

✓ Проблемно-поисковый метод позволяет максимально реализовать образовательные потребности молодого педагога и создать условия, обеспечивающие возможности для раскрытия и эффективного развития потенциальных возможностей и творческих способностей.

✓ Дискуссионный метод (кейс – метод) способствует формированию коммуникативной компетенции педагога, реализации межличностных отношений, развитие критического мышления, инициативности, самостоятельности. Групповая дискуссия в творческих группах позволяет вовлекать молодого педагога в коллективный анализ и поиск решения проблемы, выявлять причины возникающих разногласий и искать возможные пути их решения; развивать способность к самоорганизации и самообразованию.

✓ Проектный метод - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы, которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом (проф. Е. С. Полат). *Данный метод* позволяет совершенствовать профессиональные компетенции педагога, его *способность проектировать предстоящую деятельность*.

✓ Нетворкинг. Взаимодействие с коллегами педагогических сообществ позволяет увидеть новые возможности, способствует социализации молодого педагога в профессиональной среде.

✓ Метод стимулирования мотивации и личной значимости.

Важнейшей частью реализации плана наставничества является методический коучинг, основанный на идее стимулирования процесса рефлексии и анализа собственной деятельности молодым педагогом средствами правильно сформулированных вопросов. Наставник не должен анализировать и подводить итоги деятельности наставляемого, должен научить его самостоятельно прогнозировать и корректировать результаты своих действий. Процесс наставнической поддержки опирается на индивидуальный маршрут сопровождения, должен быть творчески организован, с учетом профессиональных потребностей молодого специалиста. Межличностное взаимодействие основывается на взаимопомощи и сотрудничестве, через совместную деятельность с педагогом-наставником, направленную на развитие эмоциональной устойчивости и активизацию профессионального интереса молодого педагога, повышению его уверенности и самооценки, уровня профессионального самосознания [1].

Процесс взаимодействия наставника и наставляемого можно разделить на следующие этапы:

1. Адаптационный этап. Сопровождение в профессиональной адаптации, формирование позитивного эмоционального климата. Знакомство с работой образовательного учреждения, педагогическим коллективом.

2. Прогностический этап. Выстраивание доверительных отношений, определение форм взаимодействия, выявление образовательных потребностей молодого педагога, анализ сильных и слабых сторон (внешние и внутренние барьеры), определение круга обязанностей.

3. Конструктивный этап. Создание условий для профессионального роста молодого педагога: консультативная помощь, методическая поддержка на всех этапах образовательного процесса, взаимопосещение занятий, организация тренинговых занятий (имитация проблемных ситуаций). Стимуляция начинающего педагога к деятельности творческой

группы, организация совместных мероприятий, семинара – практикума, мастер-класса. Составление личного перспективного плана по самообразованию, участие в образовательных мероприятиях.

4. Аналитический этап (рефлексивный). Самоанализ уровня профессиональной адаптации, степени профессиональной готовности, динамики профессионального роста. Портфолио достижений молодого педагога.

Согласно утверждению многих авторов, вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет примерно 60 - 80 %. Соответственно, чтобы эффективно осуществлять наставническую деятельность недостаточно иметь педагогическую квалификацию или длительный стаж педагогической деятельности. Наставнику необходимо стремиться к непрерывному саморазвитию, развивать свой профессиональный и творческий потенциал, совершенствовать профессиональную креативность, находится в постоянном поиске инновационных педагогических идей. Взаимодействие наставника и молодого педагога взаимовыгодно и позволяет им улучшить свои профессиональные качества[2].

Эффективность реализации программы наставничества отражается в профессиональных достижениях молодых педагогов, результатах их участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях. Важным результатом наставнической деятельности является продуктивная работа молодого педагога в команде, следование общим целям, сплоченность с коллегами и повышение профессионального мастерства педагогического коллектива.

Литература

1. Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. №5. url: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-mehanizmpodderzhki-professionalnogo-razvitiya-pedagogov> (дата обращения: 06.11.2023).

2. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др.; Под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово:Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017 – 88 с.

3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2018 г. № 298н “Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" [Электронный ресурс]<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71932204/>

Сухоносова Е.В.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр детского творчества»

*Самостоятельность головы учащегося —
единственное прочное основание всякого плодотворного учения.
К. Д. Ушинский*

В современном обществе, на фоне постоянных изменений и развития технологий, дополнительное образование становится все более важным компонентом формирования полноценной личности. Педагоги, работающие в этой сфере, выступают в роли не только преподавателей, но и наставников, направляющих своих воспитанников. Педагог-наставник — это человек, который формирует свободного человека, идя от интереса ребенка.

Одним из ключевых аспектов роли педагога-наставника в системе дополнительного образования является создание стимулирующей образовательной среды. Это не просто место, где передаются знания, но и пространство, где ребенок может обнаружить и развить свои таланты, интересы и увлечения. Педагог, как наставник, должен быть чутким наблюдателем, способным выявить индивидуальные особенности каждого ученика и помочь им раскрыться.

Важным аспектом роли наставника является развитие творческих способностей обучающихся. В условиях дополнительного образования педагог становится проводником в мире исследований, стимулируя обучающихся не только к усвоению фактов, но и к анализу информации, а также к творческому применению полученных знаний.

В системе дополнительного образования особое внимание уделяется формированию у детей устойчивой мотивации к обучению. Педагог-наставник играет роль вдохновителя, помогая учащимся осознать ценность знаний и применение их в реальной жизни. Создание интересных и практически значимых проектов, а также поддержка индивидуальных образовательных исследований, способствует формированию у обучающихся стремления к саморазвитию и самосовершенствованию.

Еще одним важным аспектом наставничества в дополнительном образовании является развитие коммуникативных навыков. Педагог, выступая в роли наставника, помогает воспитанникам научиться выражать свои мысли, слушать и уважать точки зрения других, сотрудничать в группе. Эти навыки становятся ключевыми в современном обществе, где важна способность эффективно взаимодействовать с социумом.

Педагог в системе дополнительного образования выступает, как наставник, формирующий личностные качества учеников. Его роль заключается в создании стимулирующей образовательной среды, развитии творческих способностей, формировании устойчивой мотивации и коммуникативных навыков. Педагог-наставник становится гидом, ведущим своих воспитанников к пониманию себя и мира, а также к постоянному стремлению к знаниям и саморазвитию.

Роль педагога-наставника в современном образовательном процессе дополнительного образования

Димитрова И.В.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр детского творчества»

*«Наставник не должен гордиться своим опытом
работы, нужно уметь опытному педагогу
передавать опыт молодому поколению»
К.Д.Ушинский*

Согласно Указу Президента Российской Федерации «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года» Россия должна войти в число 10 ведущих стран мира по качеству образования. Одним из средств достижения этой цели является наставничество. Наставничество – отношения, в которых опытный или более профессиональный человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определённые компетенции.

В дополнительном образовании наставничество – это вид индивидуальной методической работы опытного педагога с молодым специалистом, без какого-либо опыта работы. Наставник – это опытный педагог, обладающий знаниями методики преподавания и воспитания, активно стремящийся к саморазвитию и дальнейшему профессиональному росту, готовый поделиться своим наработанным педагогическим опытом с молодым педагогом, впервые пришедшим работать в дополнительное образование.

Для того чтобы адаптация молодого педагога прошла успешно, наставнику необходимо продумать план развития для наставляемого: познакомить с планами работы – учебной и методической, составить вместе календарно-тематическое планирование, разобрать программы творческого объединения.

Молодой педагог может посещать занятия наставника, с целью перенять педагогический опыт, наставник обучает молодого педагога заполнять журналы, составлять индивидуальные маршруты, составлять протоколы родительских собраний.

Одной из основных задач наставничества является повышение профессионального уровня и создание комфортной профессиональной среды, а также развитие положительных качеств наставляемого личным примером наставника, как в общественной жизни, так и в профессиональном направлении. Очень важно, чтобы в отношениях наставника и наставляемого присутствовали следующие факторы профессионального общения:

- доверие и уважение, которые выстраиваются постепенно и целенаправленно, приводя к партнёрству и коллегиальности;
- слушание и слышание друг друга, когда реализуется понимание психологических состояний, чувств и мыслей собеседника через различные формы общения (беседа, рекомендации, объяснение);
- методологическая оснащённость процесса, основанная на педагогическом опыте, системном подходе и научно-концептуальной современной методике;
- компетенции в области педагогической работы, которые не только связаны с получением новых навыков и приемов развития воспитанников, но и направлены на самостоятельное формирование полученных способов и методов обучения молодого педагога;
- профессионально-универсальная технология передачи знаний, умений и навыков в процессе многообразных форм образовательного процесса.

Феномен наставничества актуален во все времена. Его основная направленность по обмену опыта, постоянному личностному росту и освоению нового, делает его неотъемлемой частью образовательного процесса дополнительного образования, а также востребованным в иных сферах деятельности человека.



МОТИВАЦИЯ НАСТАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ



СОВЕТ УСПЕХ ПОТЕНЦИАЛ



Как уже говорилось, в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнёрства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Но наставничество нельзя рассматривать, как разовое мероприятие – такое, как рассказ о своём опыте, проведение мастер класса или лекции, результат зависит от взаимных усилий наставника и наставляемого, от развития в профессиональной и личной сфере.

Применение технологии наставничества в хореографическом коллективе ОАЭСХ «Мираж»

Мельникова В.О.,
педагог дополнительного образования
МБУДО Центр детского творчества г. Волгодонска

С 2015 года я начала свою педагогическую деятельность в Образцовом ансамбле эстрадной современной хореографии «Мираж» (далее – ОАЭСХ «Мираж») под наставничеством руководителя ансамбля – Меркушовой Светланы Павловны. В ходе работы с обучающимися и моим параллельным обучением в ГБПОУ РО «Волгодонский педагогический колледж», далее в ИТ (филиал) ДГТУ, я открыла для себя личностно-ориентированный подход в обучении, что в дальнейшем помогло мне в работе с детьми и подтолкнуло на применение технологии наставничества в детском хореографическом ансамбле.

Как известно, в дополнительном образовании посещение объединений осуществляется по желанию. Дети и родители самостоятельно выбирают себе педагога, который будет им наставником.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество можно рассматривать, как способ вдохновить на новое дело, на участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов.

Но наставничество нельзя рассматривать, как разовое мероприятие, такое, как рассказ о своем опыте, проведение мастер-класса или лекция для группы учеников. Если мы хотим получить результат, то важно помнить, что он зависит от взаимных усилий наставника и сопровождаемого, от того, насколько последний развивается в профессиональной или личностной сфере.

Применение технологии наставничества «педагог-обучающийся» в творческих объединениях применяется всегда, как на занятиях, так и на массовых мероприятиях: выступлениях, конкурсах, фестивалях. Практический показ педагогом элементов, комбинаций и постановок вызывает у детей мотивацию к самосовершенствованию, чувство гордости, показывает открытый пример исполнительской и актерской работы. Совместные номера педагога и детей, показ их перед зрителями демонстрируют равенство между педагогом и обучающимися, ведь они несут одинаковую ответственность за исполнение постановки.

Для успешной реализации модели наставничества предусматривается 4 формы наставничества: «педагог - обучающийся», «обучающийся - обучающийся», «педагог - педагог», «работодатель – педагог».

Я хочу поделиться своим небольшим, но успешным опытом внедрения технологии наставничества в форме «Обучающийся - обучающийся».

Наставничество «Обучающийся - обучающийся» заключается во взаимодействии обучающихся, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Такая модель наставничества лишена строгой субординации, дети общаются в свободной форме.

В 2022 году я начала подготовку не только ансамбля, но и сольных исполнителей. Было принято решение провести пробные занятия с помощью инструмента наставничества «дети учат детей», в которых обучающиеся старшей группы проводили занятия у обучающихся младших групп. После проведения данных занятий заметно увеличилась мотивация обучающихся младших групп к образовательной деятельности. Видя результат работы старшей группы всего за пару месяцев, дети начали стремиться и равняться

на старших. Старшая группа, в свою очередь, обрела опыт методического объяснения элементов, что помогло им в дальнейшем в образовательном процессе внутри группы. Так же дети обрели уже новые лидерские качества.

Эта работа подтолкнула меня на внедрение в программу технологии наставничества.

Мною были поставлены цели наставничества среди обучающихся:

- выявление и воспитание "компетентных лидеров" среди обучающихся;
- воспитание профессионалов в области хореографического искусства;
- использование инструмента для реализации трека наставничества «дети учат детей», где результатом являлись выступления на массовых (концертных и конкурсных) мероприятиях.

Первое полугодие я посвятила организационному этапу – выявление наставников и наставляемых через организацию мониторинга с применением лично-ориентированного подхода. Проведя входной и промежуточный контроль, совместно с педагогом-психологом выявила обучающихся с высокой успеваемостью и лидерскими качествами. Во втором полугодии приступила к реализации технологии наставничества, применяя ее в группах хореографического коллектива.

Для того чтобы поставить задачу наставнику, мне необходимо выявить сначала проблемы у тех, кто будет сопровождаться наставником, в этом помогает применение лично-ориентированного подхода и проведение мониторинга. Наставляемым может быть пассивный, стеснительный ребенок, у которого низкая мотивация к обучению, слабая социализация, ребенок, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, вяло принимающий участие в жизни детского объединения. При этом наставник, как правило, это активный обучающийся старшей ступени или группы, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер группы.

Для каждого обучающегося на подобное развитие может уйти разное время.

В нашем творческом объединении технология наставничества «обучающийся - обучающийся» чаще практикуется на занятиях в средней и старшей группах. В ходе занятий перед детьми ставится задача отработать комбинации постановок или комбинации классического танца у станка. Таким образом, дети развивают не только лидерские качества, но и словарный запас, а также быстрее усваивают и запоминают материал.

Применение данной технологии, где наставниками у обучающихся средней группы выступают обучающиеся старшей группы, показало рост мотивации к исполнительской и учебной деятельности. Дети средней группы становятся раскрепощеннее среди старших, таким образом, происходит сплочение коллектива.

Хочется также отметить, что наблюдения и мониторинг показывают, что посещаемость обучающихся средней группы в те дни, когда занятия им проводит старшая группа, возрастает, и дети приходят на занятие уже в приподнятом настроении и с высоким уровнем мотивации к занятиям.

В будущем планируется внедрение данной технологии, где уже обучающиеся средней группы будут проводить занятия у младших групп.

Актуальным направлением модернизации системы дополнительного образования является духовно-нравственное воспитание как одно из основных средств культурного развития личности.

Задачи программы наставничества:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты», внедрения целевой модели;

- разработка и реализация индивидуальных программ наставничества.

Сегодня на детей обрушивается большое количество информации, им сложно самостоятельно определиться с выбором будущей образовательной и профессиональной траектории. Это порождает необходимость внешнего сопровождения. Благодаря технологии наставничества «обучающийся - обучающийся», дети уже смогут определиться с тем, стоит ли им учиться профессии педагога-хореографа. Ведь именно в эти моменты раскрывается их организаторские и коммуникативные способности, умение объяснять тот или иной материал.

Так, одна из обучающихся старшей группы приняла решение поступать в педагогический колледж на отделение дополнительного образования в области хореографии, двое - являются студентками данного отделения. А данная технология наставничества помогает им достичь результата. Я как педагог дополнительного образования также выполняю роль наставника, оказывая поддержку как обучающимся старшей так и средней групп.

Проведя мониторинги за первый год обучения и первое полугодие второго года, можно отметить, что у обучающихся выросла успеваемость. Дети в первом году обучения достигали желаемых результатов в большинстве только к концу года, в то время как уже к концу первого полугодия второго года, мы можем наблюдать значительный рост показателей обучающихся. Это дает возможность сделать вывод о том, что

благодаря применению технологии, быстрее, а главное качественнее выполняется план программы.

Так же проводя наблюдение и анализ взаимоотношений внутри коллектива, хочется отметить, что старшие группы стали более ответственные в отношении младших. Так, во время концертов, где задействованы все группы творческого объединения, я уже могу положиться на старшие группы в помощи наблюдения и организации младших.

Благодаря мониторингу также хочется отметить и сохранность контингента в творческом объединении. Поэтому, можно сделать вывод о том, что благодаря применению технологии, повышается заинтересованность детей в обучении, отсюда и сохранность контингента.

Применение технологии наставничества в хореографическом коллективе на собственном опыте показывает так же высокий уровень исполнительства обучающихся. Так, на второе полугодие 2022-2023 года обучения в копилке ансамбля были дипломы Лауреатов 1,2 степени и Гран-При в конкурсах и фестивалях различных уровней. Уже в начале 2023-2024 года обучения, ансамбль стал Лауреатами 1 и 2 степени, обладателями Гран-При в номинации классический танец конкурса-фестиваля «Голубь мира». Все это, несомненно, повышает спрос среди родителей и детей на занятия в творческом объединении.

Исходя из всего вышесказанного могу смело сказать, что применение данной технологии «обучающийся–обучающийся» влияет только положительно на развитие хореографического коллектива, помогает в профориентации, положительно влияет на результативность ансамбля и сольных исполнителей, участвующих в конкурсах-фестивалях, что повышает мотивацию к физическому, эстетическому, духовному и нравственному развитию детей, повышает спрос среди родителей и позволяет сохранять контингент обучающихся.

Наставничество как способ поддержки профессионального развития педагогов

Максимова Г.В.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр детского творчества»

*Я убедился, что как бы человек успешно
не закончил педагогический вуз, как бы
он не был талантлив, а если не будет учиться
на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,*

я сам учился у более старых педагогов...»
А.С. Макаренко

На протяжении двадцати лет своего педагогического опыта мне приходилось проходить педагогические курсы, осваивать новое место работы, привыкать к новым обязанностям, к работе с документацией. На всё это уходило много времени и сил, которые можно было направить на совершенствование своих профессиональных качеств, познания новых методов работы и других путей совершенствования в профессии.

В течение десяти последних лет мне пришлось дважды покидать родину и работать в других странах в школах при Посольстве России, а потом снова возвращаться на своё прежнее место работы. И каждый раз приходилось осваивать правила учебного заведения, новые формы работы и подходы к реализации педагогической деятельности, т.к. специфика преподавания в школах была разная. Например, в школе при Организации Объединённых наций в г. Нью-Йорке дети были все русские, а в школе при Посольстве России в Румынии интернациональные (республики бывшего СНГ). Большая часть детей мало говорили на русском языке, а их нужно было научить читать и писать. Это невероятно сложно без поддержки опытных педагогов. Приходилось обращаться за помощью к логопеду нашего центра, которая помогла решить проблему сложности освоения русского языка ребёнку-иностранцу. Я узнала, что такое «Махровый дисграфик». Все эти отношения передачи опыта от педагога к педагогу положительно повлияли на мою педагогическую деятельность. В итоге вышли на хороший результат.

Порой изучая материал в учебно-методической или научной литературе, не всегда понятно, что подразумевает автор в своём писании. Общение уже опытным педагогом, который разобрался в этом вопросе и имеет богатейший опыт, гораздо интереснее и эффективнее.

Хочу отметить, что и молодые педагоги ведущих вузов страны могут многому научить профессионального педагога. И такой опыт мы получили, находясь в командировке в другой стране. Мы с большим увлечением освоили новые обучающие платформы для детей, познакомились с работой Московской электронной школы (МЭШ), научились подбирать оттуда интересный материал для обучения, презентации для интерактивной доски, обучающие игры, которые способствовали более прочному запоминанию материала. В свою очередь, с молодым специалистом мы делились методами работы, которые многие годы показывают хорошие и отличные результаты.

Если разобраться, то наставничество - это способ адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры. Те педагоги, которые остались в профессии, на мой взгляд, встретили на своём пути хороших наставников. Этот пример из жизни я могу привести. Когда я была молодым педагогом в учебном заведении существовала «Школа молодого специалиста», которая как раз и помогла мне научиться быстро и безболезненно осуществлять педагогическую деятельность без роковых ошибок. Педагоги наставники посещали мои уроки и доброжелательно анализировали их. Было очень болезненно, неприятно, хотелось всё бросить. Но наставничество переросло в очень полезный труд взаимодействия педагогов, который постепенно перерос в профессионализм.

Чтобы понять значимость наставничества необходимо раскрыть понятие, обозначить цели и задачи наставника и наставляемого.

Наставничество — это технология сопровождения профессионального развития учителя, которая помогает молодому педагогу адаптироваться и, что очень важно, остаться в профессии.

Цель работы наставника — это сопровождение процесса адаптации молодого специалиста, содействие развитию личности, способной успешно решать педагогические задачи, соответствующие требованиям современности.

Задачи работы наставника:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки и практической помощи молодым педагогам в организации образовательной деятельности.
- Мотивирование педагогов на повышение профессионального уровня, изучение и овладение современными образовательными технологиями.
- Проведение анализа результативности работы молодых педагогов в образовательной деятельности.
- Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога.

Каким должен быть наставник? Каким должен быть наставляемый?

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Основные подходы к организации взаимодействия пары "наставник - наставляемый" фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью);

- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;

- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;

- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;

- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;

- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;

- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;

- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;

- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся"

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Куратор - сотрудник образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

На мой взгляд наставник должен придерживаться этого манифеста.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Кодекс наставника поможет наладить с наставником доверительные отношения, что поспособствует эффективности данных отношений в профессиональной деятельности.

Кодекс наставника

Не осуждаю, а предлагаю решение. Не критикую, а изучаю ситуацию. Не обвиняю, а поддерживаю. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией. Не утверждаю, а советуюсь. Не отрываюсь от практики. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности вне образовательной организации. Наставничество включает адаптацию, обучение и сопровождение. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом, который требует значительных временных и ресурсных затрат. Теперь мы видим, что наставничество — это способ поддержки педагога в его профессиональном развитии на любом этапе педагогической карьеры.

Подводя итоги, отметим, что наставничество является социокультурным видом деятельности педагогов и обучающихся, которых объединяет не только наличие знаний, компетенций, опыта, но и мотивация к оказанию помощи, поддержке тех, кто в этом нуждается. В таком понимании образовательный проект наставничества «Не рядом, а вместе» становится одной из форм повышения эффективности образовательного процесса в учреждении дополнительного образования.

Библиографическая ссылка

Шустова Л.П., Данилов С.В., Головина Е.Г., Переверзева М.А. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРАКТИК УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – №5. ;

URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32156> (дата обращения: 07.11.2023).

Наставничество как стратегия развития педагогов

Голубова Е.М.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр детского творчества»

*«Уча других – учись сам!»
Сенека*

В современных условиях преобразований во всех сферах жизни все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности. Развитие системы педагогического образования акцентирует внимание на формировании профессиональной компетентности учителя способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в своей профессиональной деятельности саморазвитие, самообразование.

И, как показывает действительность, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация учителя может протекать длительно и сложно, а чтобы этого не произошло определила следующие противоречия между:

- растущей потребностью в педагогических кадрах нового типа и недостаточным притоком молодых специалистов;
- сложностью профессиональных функций педагога и отсутствием специальной педагогической, психологической и методической подготовки;
- личностными и профессиональными факторами становления молодого специалиста.

Всем известно, что для специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из самой важной составляющей работы школы.

Свою работу можно выстроить в три этапа:

- На первом этапе – *адаптационном* определяется круг обязанностей и полномочий специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Практика организации помощи молодым специалистам показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Диагностический подход позволяет:
 - точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
 - объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
 - определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
 - наметить программу роста педагогического мастерства молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с повышением общего культурного уровня молодых педагогов;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы.

Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу. Молодому

специалисту предлагаю различные анкеты: «Анкета для молодых учителей», «Анкета молодого специалиста», «Анкета для выявления способности учителя к саморазвитию»

На втором этап – *основном (проектировочном)* разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя, разрабатываю индивидуальный план его профессионального становления и развития, выстраивается собственную программу самосовершенствования. В качестве рекомендации предлагаю два варианта плана работы с молодым специалистом: «Программа адаптации и развития молодого специалиста» и «План профессионального становления молодого специалиста» .

На третьем этапе – *контрольно-оценочном* проверяется уровень профессиональной компетентности педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей . Основная цель стратегического наставничества – пробудить сотрудников и подвигнуть их на использование стратегических возможностей, которые заложены в их намерениях и талантах, причем не в одиночку или тайно соперничая, а в сотрудничестве со своими коллегами и членами команды, для того чтобы достичь общих целей, которые принесут пользу каждому.

Какие же стратегии используют наставники и каким образом? Стратегии могут быть следующими.

- Способы продвижения от воззрений к реальности, от целей – к их достижению.
- Проецирование во времени, долгосрочное планирование.
- Пути преодоления конкретных, четко определенных препятствий.
- Источники разнообразных тактик – как прямых, так и косвенных.
- Пути интегрирования процесса, взаимоотношений и содержания.
- Основа для системы практических действий.

Наиболее эффективными формами работы могут стать:

- организация для молодых специалистов мастер-классов;
- консультации с привлечением учителей высшей и первой категорий;
- ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;
- накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков;
- мониторинг адаптации молодого специалиста;

- знакомство с новинками методической литературы;
- организация творческих отчётов молодого специалиста.

Задача наставника – помочь учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

решить следующие задачи:

- выявить трудности, проблемы в работе специалиста и пути их решения;
- изучить достижения педагога по самообразованию;
- выявить степень участия молодого педагога в реализации единой методической темы .

В обязанности наставника входит обеспечение поддержки педагога в следующих областях деятельности:

- в разработке программы собственного профессионального роста;
- в выборе приоритетной методической темы для самообразования;
- в освоении инновационных технологий;

Наставничество - это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем, педагог-наставник должен сам им быть. «Уча других – учись сам!» - говорил Сенека, и с этим трудно не согласиться.

III «Педагогическое наставничество для молодых педагогов»

Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога

Реук Т.А.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр «Радуга» г.Волгодонска

*«Самое трудное в учении – научиться чтить учителя.
Но лишь чтя наставника, можешь перенять его правду».*
Конфуций

В настоящее время одним из актуальных вопросов является наставничество. Как отметил президент России В.В. Путин: «Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему». Для молодого педагога на начальном этапе профессиональной деятельности важно получить практическую помощь и поддержку опытного педагога. Не смотря на то, что начинающий педагог приходит в уже существующую систему, он должен быстро реагировать на изменения, происходящие в системе образования и быть способен изменять ее. Наставническая деятельность позволяет оперативно подготовить компетентного педагогического работника для конкретной образовательной организации с ее возможными образовательными условиями. Как правило, от наставника зависит успех ученика, особо важна форма наставничества «педагог – педагогу».

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, которая способствует повышению их профессиональной компетентности. Под руководством мудрого наставника молодой педагог не только получает необходимые компетенции и повышает свой профессиональный уровень, но и строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с коллегами[1].

Сегодня молодому педагогу недостаточно только предметных знаний и умений, полученных в профессиональных учебных учреждениях. Полученные знания не гарантируют успешности в профессиональной и жизненной траектории, важно уметь применять приобретенные знания в практической деятельности. Вхождение в профессиональную деятельность

педагога характеризуется непредсказуемостью и сопровождается высоким эмоциональным напряжением, повышенной тревогой, глубокими переживаниями неудачи, не способностью решить проблемные или конфликтные ситуации с участниками образовательного процесса. Педагог–наставник – это человек с накопленным опытом и знаниями, разделяющий ценности, способный обеспечить эмоциональную поддержку, оказать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога. Для меня наставник– это неисчерпаемый кладезь знаний и вдохновитель, мудрый человек с большим сердцем. Это человек, владеющий знаниями не только в педагогике, но и психологии, профессионал в разных областях деятельности. Наставник должен быть чутким человеком, склонным к альтруизму, к которому можно обратиться в любое время суток, и он никогда не откажет в помощи и поддержке. Наставничество - это непрерывный диалог и готовность к сотрудничеству, совместная деятельность ускоряет процесс профессионального роста начинающего педагога[4].

Для меня педагог – наставник помог решить три стратегические задачи, которые и определили мою дальнейшую продуктивную профессиональную деятельность в учреждении:

1. Создание условий, способствующих исключению возникновения разочарования и конфликтов, снятию психологических барьеров и оказанию эмоциональной поддержки, стойкому убеждению и веры в собственные возможности.

2. Способствование накоплению опыта и поиску инновационных эффективных методов педагогической работы, формирование лидерских качеств и индивидуального стиля педагогической деятельности.

3. Создание условий для совершенствования и профессионального саморазвития, обобщения и описанию эффективного педагогического опыта, профессиональных и личных достижений.

Очень важно, что мой наставник уделял большее внимание не поучению, а формированию мотивации и активизации саморазвития и самопознания, выработке критического и рефлексивного мышления. В работе по сопровождению молодого педагога мой наставник применял как традиционные, так и нетрадиционные интерактивные методы и формы наставничества:

- Технология сотрудничества. Основная идея данной технологии заключается в том, чтобы вместе учиться, то есть происходит процесс непрерывного педагогического образования для профессионального развития, как наставника, так и наставляемого.

- Коучинг «терапия успеха» - тренировать, наставлять, воодушевлять. Данная техника является эффективным способом создания

условий повышения эффективности и результативности педагогической деятельности, содействие самообразованию и саморазвитию молодого педагога. Коучинг базируется на равноправных отношениях и включает в себя развивающее консультирование, дискуссии, интерактивное общение без навязывания рекомендаций и наставлений.

- Кейс-метод. Этот интерактивный метод включает анализ, поиск практической проблемы и ее решения, осмысления конкретной ситуации. Этот метод способствует развитию креативного мышления и интеллектуального потенциала педагога, позитивной мотивации и возможности проявлять самостоятельность и инициативу.

- Технология открытого пространства. Данный метод предусматривает активное участие каждого члена педагогического коллектива, создание равноправной среды, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, профессиональное развитие и обмен творческими идеями.

- Квик-настройка. Это форма быстрого индивидуального психологического настроя на успешность в работе, профессиональный успех молодого педагога. Эта техника также используется для снятия эмоционального напряжения и саморегуляции, создания доброжелательности и эффективного взаимодействия.

- Практикум (мастер-класс). Является одной из интерактивных форм поддержки молодых педагогов, объединяющей формат тренинга и конференции для совершенствования педагогического мастерства по различным методикам и технологиям с целью повышения профессионального уровня и обмена педагогическим опытом [4].

Мой опыт показывает, что наставничество имеет ряд значимых и ценностных преимуществ. Благодаря наставнику, я смогла состояться и как личность, и как профессионал в «своем деле». Наставничество позволило мне быстро и эффективно получить профессиональный опыт, установить доверительные отношения в педагогическом коллективе, освоить специфику конкретного образовательного учреждения и влиться в «свой» педагогический коллектив. Наш коллектив, благодаря эффективному наставничеству, отличается профессионализмом, работоспособностью, стабильностью, инициативностью, глубокой мотивированностью на достижение новых целей. Мой наставник вдохновил меня на наставническую деятельность, и на сегодняшний день я, уже в роли наставника, сопровождаю начинающего педагога в его профессиональном становлении.

Литература:

1. Бреусова, В. С. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога / В. С. Бреусова, В. И. Мосиенко, М. Н. Ольшанская, М. В. Фомовская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 29.1 (476.1). — С. 5-8. — URL: <https://moluch.ru/archive/476/104977/> (дата обращения: 06.11.2023).

2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.71-74.

3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.

4. Наставничество в образовательной организации / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017.

Наставничество как неотъемлемая часть передачи педагогического опыта

Николаева Н.В.,
педагог дополнительного образования
МБУДО «Центр детского творчества»

Наставничество в любой сфере деятельности, в том числе педагогической, очень необходимое явление. Между наставником и наставляемым возникает как бы невидимая связь по передаче опыта и знаний, которые накоплены годами, проверены не раз на личном опыте, в практической деятельности. По сути, это уникальные знания, которые не найдешь ни в одном учебнике, к тому же они адаптированы и поэтому легче усваиваются, плюс к этому еще живое общение и жизненные примеры именно из той сферы деятельности, которая близка и понятна самому наставнику.

В этом смысле роль наставничества просто неоценима. Когда-то еще в студенчестве в «Книге для родителей» я прочитала и запомнила фразу одного великого педагога А.С.Макаренко: «Воспитывает все: вещи, явления, книги, но прежде всего и больше всего люди». Речь здесь идет о педагогах и родителях, но это, в полной мере, можно применить и к наставничеству.

Мне повезло с наставниками, официально назначенными и теми, кто делится своим опытом, своими наработками каждый день при встрече и по телефону, в любой затруднительной ситуации.

Прежде всего, хотелось бы отметить методистов нашего центра, которые помогают правильно оформить документацию, терпеливо объясняя и подсказывая, что нужно сделать.

Мой наставник в течение трех лет оказывает мне помощь в составлении отчетов, не оставляя без внимания ни одну деталь.

Очень благодарна своим коллегам-педагогам, к которым часто обращаюсь с практическими вопросами, касающимися использования новых техник и технологий, материалов для декоративно-прикладного творчества, а также организации эффективного взаимодействия с обучающимися и их родителями.

Посещая мастер-классы своих коллег, я сама погружаюсь в мир прекрасного, знакоюсь с интересными идеями, а затем внедряю в работу с детьми. Мастер-класс «А-ля Прима с секретом» (рисование пейзажа акварелью) стал любимым как для меня, так и для моих обучающихся всех возрастных групп. Все понятно, доступно, интересно и как итог – профессионально выполненные работы.

Помогает моему профессиональному росту систематическое участие в методических мероприятиях (семинарах, методических объединениях, школе молодого педагога и др.). Здесь мы с коллегами делимся опытом организации выставочной деятельности, практическом использовании здоровьесберегающих технологий, участия в творческих конкурсах разного уровня.

Такое педагогическое общение способствует не только повышению профессионализма, но и адаптации в педагогическом коллективе.

Совершенствование мастерства молодого педагога через наставничество

Никитенко Е.А.,
педагог дополнительного образования
МБУДО Центр детского творчества

Своё выступление мне хочется начать со слов советского педагога и писателя Антона Семёновича Макаренко:

"Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно

не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,

а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов..."

Действительно это так. Каждому молодому учителю необходим учитель-наставник, для того чтобы освоиться на своём рабочем месте, получить необходимые знания и умения именно на практике. Опыт приходит с годами и первое время молодому учителю без помощи наставника очень тяжело приходится.

В Законе «Об образовании в РФ» Глава 5 Статья 55 сказано: «При выполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников...».

Как молодому учителю, не потеряться в этом многообразии программ, методов, инноваций? Как организовать свою работу в соответствии с новыми требованиями? Как идти в ногу со временем, быть мобильным, гибким и преуспевающим в профессии? Ведь часто бывает, что мы - молодые учителя, встав на путь преподавания и, не получив должной поддержки, круто меняют свою жизнь, отвернувшись от школы.

Повышение эффективности обучения и воспитания – одно из приоритетных направлений образования – во многом зависит от уровня подготовки и квалификации учителя. Сколько бы ни совершенствовались учебники, программы, успех обучения и воспитания зависит от учителя, его теоретической подготовки, педагогического мастерства, деловых и нравственных качеств.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Педагоги, которые не получили в первый период своей работы помощи и внимания могут оказаться брошенными и испытывают шок при столкновении с реальностью.

Мне повезло. Такая методическая и педагогическая помощь оказывается с первого дня работы в Центре. В сентябре 2022 года в рамках внедрения целевой модели наставничества за мной официально закреплён наставник с целью оказания помощи при организации образовательного процесса, для моего профессионального роста, адаптации и успешного вхождения в профессиональную деятельность.

На 2022-2023 учебный год совместно с наставником была разработана персонализированная программа наставничества. В программе были указаны основные профессиональные трудности, которые испытывает молодой специалист, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки.

Планирование составлялось по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по виду деятельности;
- планирование и организация методической работы;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- работа с коллективом обучающихся;
- работа с родителями.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Мне в течение учебного года была оказана разного рода помощь: по заполнению классного журнала, формированию личных дел, составлению плана воспитательной работы, разработке рабочей программы, проведению

занятий, организации диагностики и оформлению ее результатов и многое другое.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Я обучаюсь в филиале ДГТУ в г.Волгодонске на факультете «Физическая культура».

Считаю, что адаптация в педагогическом коллективе Центра прошла легко, дала уверенность в своих силах. Я пользуюсь авторитетом в коллективе. Неоднократно я принимал участие в педагогических активностях (семинарах, методических объединениях, квизах, квестах) и не только в качестве слушателя, но и с моим наставником представляли промежуточные результаты по персонализированной программе.

Кроме того, поскольку я являюсь инструктором по ФК и сам люблю и занимаюсь спортом, стараюсь привлечь коллектив к занятиям спортом. Я предложил нашему дружному коллективу в следующем году всем дружно сдать ГТО и меня все поддержали.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта и мастерства молодёжи. Причём польза от данного процесса огромная: обогащение педагогическим опытом молодого учителя, ростом своих педагогических кадров, молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов позволяет современной образовательной системе не только существовать, но и быть творческой, амбициозной, сильной, эмпатийной.