

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Городской центр детского технического творчества им. В.П.Чкалова» г. Казани**

**Методическое сопровождение по созданию эффективной
системы профессионального роста
начинающих педагогов дополнительного образования
МБУДО «Городской центр детского технического творчества
им. В.П. Чкалова» г. Казани
через реализацию Проекта программы наставничества
"Путь к успеху"**



**«Уча других, мы учимся сами.
Л. Сенека**

**Гарифуллина А.Ш.
Зав. научно-методическим отделом
Гиниятова Р. М.
Методист**

Актуальность



Время от времени коллектив образовательного учреждения пополняется молодыми (начинающими) педагогами. Переступая порог учреждения дополнительного образования, педагог надеется реализоваться в нем как специалист, но из-за отсутствия опыта работы на его педагогическом пути появляется немало трудностей и сложных ситуаций. Начинающие педагоги дополнительного образования нуждаются в большем внимании со стороны администрации и методической службы. Первый год работы для начинающего специалиста самый важный и сложный. Вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Поэтому одной из важнейших задач администрации УДО является организация профессиональной адаптации начинающего специалиста к учебно-воспитательной среде.

Античные мудрецы говорили: «Хочешь развивать государство – воспитывай молодежь».

Успех и результаты деятельности образовательной организации во многом зависят от того как поставлена работа с начинающими специалистами. От того, как он пройдет адаптация, зависит состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он работать в сфере УДО или найдет себя в другой сфере деятельности. Решить эту задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, позволяющей оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, получить поддержку опытного педагога-наставника.

Наставник -человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество необходимо как молодым специалистам, для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере, так и для самого образовательного учреждения. Оно позволяет вырабатывать у педагога позитивное отношение к профессиональной деятельности, при этом снижая текучесть кадров, адаптируя большое число начинающих педагогов.

Многолетний опыт, накопленный в учреждениях дополнительного образования, показывает, что наибольшие сложности у молодых и начинающих педагогов вызывают вопросы методической организации современного учебного занятия или мероприятия, оформлении документации, организации работы с родителями и творческими, одаренными учащимися.

Активизация процесса передачи специалистам, не имеющим опыта работы в системе дополнительного образования детей, формальных и неформальных знаний, практического опыта, оказание помощи и поддержка со стороны наставника наставляемому работнику – одно из важных направлений организации работы в учреждении дополнительного образования.

Цель работы наставника:

Разносторонняя поддержка начинающих педагогов в успешной адаптации на рабочем месте; оказание методической помощи в профессиональном становлении и самореализации.

Задачи:

- Помочь адаптироваться начинающему педагогу дополнительного образования в коллективе.*
- Определить уровень профессиональной подготовки начинающего педагога, выявить затруднения в его педагогической практике и оказать необходимую методическую помощь.*
- Познакомить начинающего специалиста с моделью профессионального роста педагогов дополнительного образования РТ и МБУДО "ГЦДТТ им. В.П. Чкалова", достижениями педагогической науки и практики.*
- Привить и приумножить интерес к педагогической деятельности, к самообразованию и самосовершенствованию.*
- Обобщить и распространить педагогический опыт наставника и педагогов-новаторов.*
- Создать условия для развития профессиональных навыков у начинающего педагога.*



Этапы взаимодействия наставника и начинающего специалиста

Адаптация молодого педагога во многом зависит от психологического климата в коллективе, от стиля управления, от условий труда. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего специалиста. Работу с начинающими педагогами можно разделить на несколько этапов.

Срок реализации программы-1 год.

I этап: Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим педагогом, для составления конкретной программы адаптации проводит диагностику и определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций; на основе результатов диагностики планирует методическую работу; разрабатывает технологии оценки эффективности методической работы с начинающим педагогом.

Первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий. В этот период он знакомится с детьми и с родителями своего объединения, с режимом дня, расписанием всех мероприятий, с возрастными особенностями детей. В эти два месяца наставник наблюдает за его деятельностью и помогает, если это необходимо.

Ожидаемый результат начинающего педагога – мотивация на профессиональное становление.

II этап: Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшefному составить собственную программу профессионального роста.

III этап: Контрольно-оценочный. Наставник анализирует и оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Срок реализации программы – несколько лет:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Методическое сопровождение по созданию эффективной системы реализации проекта программы наставничества

Используя возможности методической работы в УДО можно создать условия для развития профессиональных качеств молодых педагогов и формирования у молодого специалиста готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

Цель:

Создание эффективной системы методического сопровождения начинающих педагогов дополнительного образования в условиях образовательного пространства.

Задачи:

- изучить особенности организации работы с молодыми педагогами;***
- оказать методическую помощь наставникам для реализации программы профессиональной адаптации молодых специалистов;***
- удовлетворить потребность молодых педагогов в непрерывном образовании;***
- оказать им помощь в преодолении различных затруднений;***
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога;***
- помочь начинающим специалистам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс и обрести необходимых навыки проведения образовательного процесса.***

.

Основные направления методической работы с начинающими специалистами

- создание условий, содействие адаптации и профессиональному росту начинающего педагога;
- повышение методической грамотности;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;
- организация повышения профессионализма молодых специалистов (строится с учётом следующих факторов: уровня базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога);
- организация участия начинающего педагога в деятельности МБУДО "ГЦДТТ им. В.П. Чкалова" г. Казани.



Ожидаемые результаты:

- Адаптация начинающих педагогов в образовательном учреждении.
- Повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствие с моделью профессионального роста педагога Республики Татарстан (успешный лидер, активный гражданин. Компетентный педагог, ответственный наставник, инновационный практик).
- Использование в работе начинающих педагогов новых современных педагогических технологий.
- Развитие у них творческого потенциала, направленного на повышение качества образовательного процесса.
- Активизация деятельности начинающих педагогов в части участия в работе профессиональных сообществ педагогов



Методическое сопровождение по созданию эффективной системы реализации проекта программы наставничества

Этап	Срок	Цель	Задачи	Результат
<u>I этап:</u> Адаптационный (прогностический)	сентябрь-октябрь	Методическое сопровождение наставника по определению профкомпетентности начинающего педагога	Подготовить методические рекомендации в разработке диагностического материала по определению наставником уровня готовности начинающего специалиста и проведению анализа возможностей наставника	Определение методических затруднений у начинающего педагога. Разработка программно-методического и информационного обеспечения начинающего специалиста. Мотивация на профессиональное становление
<u>II этап:</u> основной (практический)	ноябрь-март	Методическое сопровождение по проектированию индивидуального образовательного маршрута	Ознакомить начинающего педагога с методическими рекомендациями :структура и самоанализ учебного занятия, мероприятия; с основными формами активизации научно-исследовательской деятельности учащихся при подготовке творческих работ; с моделью профессионального роста педагога	Повышение профессиональной компетентности начинающего специалиста, в т.ч. в вопросах педагогики психологии. Применение в организации учебного процесса современных методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся.
<u>III этап:</u> контрольно-оценочный	апрель-май	Методическое сопровождение в подготовке оценочных материалов развития профессионального мастерства педагога и проведению анализа выполнения плана образовательного маршрута педагога	Разработать методические рекомендации и образцы документов сопровождения образовательного процесса, контрольно-измерительных материалов, проведению анализа учебно-воспитательного процесса.	Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. Рост мотивации начинающих педагогов к самообразованию и самосовершенствованию- использование в работе современных педагогических технологий.

Формы работы по совершенствованию профессиональной компетентности

- проведение консультаций, тренингов, семинаров-практикумов;
- методическая помощь в составлении портфолио, отчетов, конспектов, семинаров, мастер-классов, стажировок и др.;
- разработка методических рекомендаций для начинающих педагогов по использованию методов, приемов, технологий, диагностических средств;
- методическое сопровождение в организации работы по самообразованию и саморазвитию педагога.



Формы и методы работы с молодыми специалистами:

Коллективные: конференция. Семинары, педагогические чтения, педагогические советы.

Групповые: методические объединения, творческие и динамические группы, методические оперативки.

Индивидуальные: самообразование, посещение открытых уроков, отчет молодого специалиста.

Подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству

Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- оценка своей деятельности педагогом (подготовка анализа работы и отчета).

В ходе этой оценки учитывается отношение начинающего специалиста к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач образовательного учреждения.

Методическое сопровождение в подведение итогов работы и проведение мониторинга реализации этапов работы по направлениям:

- изучение и обобщение накопительного материала;
- осуществление проблемного анализа;
- коррекции задач и планов работы саморазвитию и самообразованию;
- формирование программно-методического комплекса.



Эффективность системы наставничества

Работа по наставничеству будет эффективной в следующем в случае:

- разработаны методические рекомендации, памятки по ведению документации, проведению учебных занятий и мероприятий, проведению анализа и самоанализа учебного занятия;*
- разработаны требования к программно-методическому обеспечению образовательного процесса;*
- в реализации программы наставничества наряду с традиционными (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) применяются нетрадиционные или модернизированные (творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей учебных занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического педагогами-мастерами) формы работы;*
- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;*
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.*



Вывод

Наставничество:

- одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении;**
- способствует: адаптации педагога к новым условиям труда: формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности; более быстрому формированию профессиональных навыков;**
- помогает талантливым и амбициозным молодым сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными;**
- содействует трансформированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным сотрудником, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.**

Наставники помогают раскрывать потенциал сотрудников, ставить масштабные цели и достигать их

Модель методического сопровождения педагогических кадров по созданию эффективной системы профессионального роста

