

Описание системы работы
Методиста МБУ ДО «Игримского центра творчества»
Боровик Л.Ф.

в качестве наставника молодых педагогов.

Каждый молодой человек, окончивший ВУЗ и начинающий свой трудовой путь, испытывает трудности в начале профессиональной деятельности из-за отсутствия опыта.

И молодые педагоги дополнительного образования (ДО) в начале своей профессиональной деятельности сталкиваются с определенными трудностями. Отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при наборе детей в объединения, как правильно организовать деятельность творческого объединения - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто начинающие педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и понятно для детей говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Начинающему специалисту необходима постоянная методическая помощь.

Сегодня МБУ ДО «Игримскому центру творчества» нужны молодые, инициативные, творческие педагоги, готовые работать по-новому. Помочь им в этом, и есть моя основная задача как педагога – наставника и методиста нашего центра.

В МБУ ДО «Игримский центр творчества» работают четыре молодых педагога: Шарова Анастасия Игоревна, Грибанова Оксана Дмитриевна, Копылова Ольга Валерьевна, Комелькова Вероника Васильевна. Приказом

директора Центра Я была назначена наставником молодых педагогов.(Приложение 1)

В мои обязанности наставника входит не только ознакомление начинающего педагога с Центром, коллективом, обучающимися, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к педагогу, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодыми педагогами учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодым специалистам помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Для успешного выполнения обязанностей наставника и профессиональной адаптации начинающих педагогов, в соответствии с методическими рекомендациями о наставничестве (Приложение 2), был разработан ряд мероприятий, который включает в себя такие этапы:

- знакомство с учреждением и службами центра;
- знакомство с нормативными документами;
- школа молодого педагога;
- методическая работа по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту;
- технология составления портфолио достижений педагога;
- технология проведения образовательного процесса;
- технология проведения воспитательной работы;
- индивидуальные консультации наставника с молодым специалистом.

Первый этап - знакомство с учреждением и службами центра был организован в виде фестиваля педагогического мастерства «Золотые россыпи», в котором участвовали все педагоги Игримского центра творчества. На фестивале, педагоги методических объединений нашего

Центра, творчески представили свои МО, показали и рассказали чем живут и как работают наши педагоги ДО. На данном мероприятии вновь пришедших специалистов посвятили в педагоги и приняли в методические объединения. Получился настоящий Педагогический праздник, благодаря которому молодые педагоги безболезненно влились в коллектив и получили представление не только о Центре, но и работе педагогов ДО.

Второй этап - знакомство с нормативными документами. На этом этапе я ознакомила новых специалистов с основными документами, которыми руководствуются педагоги в своей работе. Молодые педагоги изучили устав МБУ ДО ИЦТ, нормативные документы, регламентирующие организацию методической, образовательной, воспитательной работы в центре, должностную инструкцию педагога ДО, методические рекомендации по комплектованию творческих объединений, правила заполнения журнала занятий, правила составления календарно-тематического плана и дополнительной общеразвивающей программы.

Третий этап - школа молодого педагога. Мною разработана программа «Школа молодого педагога» (Приложение 3) целью, которой является поддержка каждого конкретного молодого педагога в процессе формирования целей и ценностных ориентаций, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту. Именно поэтому реализация данной программы в нашем Центре так актуальна, она дает возможность молодым педагогам получить

систематизированную методическую помощь в организации профессионально деятельности.

В рамках программы «Школа молодого педагога», проведена диагностика молодых специалистов:

- 1) анкетирование
 - а) «Выявление затруднений в деятельности молодого педагога». (Приложение 4)
 - б) «Оценка использования молодым педагогом различных приемов мотивации обучающихся». (Приложение 5)
- 2) методика диагностики личности педагога «Мотивация к успеху» (Т. Элерс) (Приложение 6)
- 3) тестирование «Каков Ваш потенциал» (Приложение 7)

По результатам диагностики, собеседования с молодыми педагогами, выявлены следующие профессиональные проблемы:

1. недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе,
2. сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.
3. большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к занятию, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе.

Вот с решения третьей проблемы и началась работа с молодыми педагогам, так как считаю своей задачей дать молодому педагогу инструментарий для самостоятельного проектирования занятия, отвечающего современным требованиям.

У молодых специалистов вызвало затруднение составление дополнительных общеразвивающих программ, которые обеспечивают достижения планируемых результатов.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы более опытных педагогов, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении программы. Упор в процессе работы делался на

методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ, разработанных Министерством образования и науки РФ, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретной общеразвивающей программы и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению дополнительной программы, так как она является индивидуальным инструментом педагога, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего объединения содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Об успешности проведенной работы свидетельствует следующий факт: в июне 2018 года Службой по контролю и надзору в сфере образования по ХМАО-Югре была проведена проверка, в ходе которой были проверены образовательные общеразвивающие программы педагогов, нарушений выявлено не было. Также в 2018 году, в рамках персонализированного финансирования, все программы успешно прошли сертификацию.

В течение всего периода школы молодого педагога я регулярно проводила занятия с молодыми специалистами.

Тематика занятий состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста.

Усвоение уверенного правильного поведения осуществлялось через проигрывание (ролевые игры, проблемно-деловые игры, психологический тренинг, анализ педагогических ситуаций). Использовалось прослушивание или проигрывание практической ситуации, что формировало умение ставить себя в ситуацию стороннего наблюдателя, создавало условия для проведения более объективного анализа деятельности, необходимого для ее коррекции уже на самом первом этапе освоения профессии.

Для более эффективной работы с молодыми специалистами мною были подготовлены различные памятки. В их числе памятка начинающему педагогу, методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ, организация деятельности детей в детском объединении, методы и принципы обучения в системе ДОД, модель учебного занятия в УДОД и др. (Приложение 8)

Большое внимание мною было уделено вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Постаралась научить молодых педагогов искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого педагога нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему педагогу необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть.

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися проводились индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирался каждый шаг молодого специалиста. Молодым педагогам предлагались различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции педагога и обсуждались эти ситуации с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности.

В результате проведенной работы у молодых педагогов сформировался свой стиль ведения занятия, способствующий формированию у обучающихся умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Четвёртый этап - методическая работа по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту включала следующие действия:

- составление мной, совместно с молодыми педагогами индивидуальных профессионально-педагогических маршрутов, на основе полученных результатов диагностики профессионального мастерства, самоопределения педагога; (Приложение 9)

- проведение педагогами самоанализа индивидуального профессионально-педагогического маршрута;

- оформление, педагогами, планируемых результатов маршрута;

- реализация индивидуальных профессионально – педагогических маршрутов молодыми педагогами;

- рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

В разработанный план по сопровождению молодых педагогов были включены следующие вопросы:

- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;

- работа по освоению учебного предмета;

- самостоятельная работа по теме самообразования;

- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;

- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения.

Пятый этап - составление портфолио достижений педагога.

Портфолио достижений молодых педагогов составлялись с целью проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста педагога.

Портфолио позволило не только отследить результаты, достигнутые педагогом в обучении и воспитании, но и проследить творческую и самообразовательную деятельность педагога, проанализировать стратегию и тактику профессионального поведения, оценить профессионализм педагога.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволяют начинающим педагогам раскрыть свои

творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Например, в ноябре 2017 года педагог Копылова О.В. заняла третье место в региональной БЛИЦ – олимпиаде «Рабочая программа педагога как инструмент реализации требований ФГОС», а в декабре 2017 года стала лауреатом Всероссийского дистанционного Фестиваля "Педагог года 2017", также в декабре 2017 года Копылова О.В. заняла первое место в муниципальном конкурсе «Дедов Морозов и Снегурочек». Это лишь малая часть достижений Копыловой О.В. И другие молодые педагоги имеют также немало достижений (Приложение 10, 11). Обучающиеся молодых педагогов не отстают от своих педагогов и тоже имеют свои достижения (Приложение 12).

Шестой этап - технология проведения образовательного процесса включает следующие действия:

- изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания;
- посещение молодым специалистом занятий наставника;
- разработка плана занятий совместно с наставником;
- посещение наставником занятий молодого специалиста;
- разработка конспекта занятия совместно с наставником.

Определенные затруднения у начинающих педагогов вызвал процесс проектирования занятия.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которой молодые специалисты были ознакомлены с особенностями современного занятия, сделав акцент на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо занятие направить на развитие личности обучающихся. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного занятия педагог – соавтор образовательного продукта, а обучающийся – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы занятия как:

- Создание проблемной ситуации педагогом и формулирование проблемы учениками;

- Актуализация учащихся своих знаний;

- Поиск решения проблемы учащимися;

- Выражение решения;

- Применение знаний обучающимися;

Кроме того, нами были рассмотрены:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;

- формы работы с обучающимися на уроке;

- система оценивания полученных результатов;

- особенности составления планов современного занятия и конструирования учебного материала.

Молодые педагоги посещали занятия педагогов нашего Центра в рамках проведения методических недель. И посещали мои занятия, которые я провожу в творческом объединении «Химия плюс».

В рамках школы молодого педагога совместно со мной молодые специалисты разрабатывали планы и конспекты своих занятий (Приложение 13).

Я регулярно посещала занятия молодых педагогов, совместно с ними проводила анализ занятия, при этом молодой педагог сам определял свои недочеты и плюсы.

Седьмой этап - технология проведения воспитательной работы.

Проведение воспитательной работы в творческом объединении одна из основных задач педагога ДО. Педагог должен не просто передать ребенку те или иные знания, но и воспитать настоящего гражданина, патриота, личность. Внеклассная работа – одна из форм проведения воспитательной работы. Поэтому на занятиях школы молодого педагога были рассмотрены формы и виды внеклассных мероприятий, совместно с педагогами разработаны планы и сценарии внеклассных мероприятий. (Приложение 14). Я регулярно посещала внеклассные мероприятия своих подопечных. В свою

очередь молодые специалисты посещали мероприятия более опытных педагогов в рамках методических недель. Я провела несколько внеклассных мероприятий, в том числе мероприятие посвященное дню космонавтики «Космос – очевидное и невероятное», которое также посетили молодые педагоги.

Восьмой этап - индивидуальные консультации наставника с молодым специалистом.

Для выявления затруднений и проблем, которые испытывают молодые педагоги в работе, мною проводились индивидуальные консультации. Помимо этого на консультациях анализировалось выполнение индивидуальных планов молодых педагогов.

Весь комплекс проведенной работы дал положительные результаты, о чем свидетельствуют результаты достижений молодых педагогов. Все педагоги успешно прошли аттестацию на первую категорию. (Приложение 15) Новые специалисты безболезненно влились в педагогический коллектив, получили новые профессиональные навыки и умения, смогли стать частью образовательного процесса, найти общий язык с воспитанниками и их родителями.

Являясь наставником молодых специалистов, сделала для себя главный вывод: чтобы помочь молодому педагогу стать настоящим специалистом своего дела, необходимо создать ситуацию успеха для своего подопечного, относиться к нему как к товарищу, как к равному, радоваться вместе с ним его успехам и искренне огорчаться его неудачам.

Свой опыт о Наставничестве представила на сайте «Infourok» (Приложение 16, 17)

Методист МБУ ДО ЦИТ
Директор МБУ ДО ЦИТ



Боровик Л.Ф.
Дубинина Н.М.