

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
"Центр дополнительного образования"
р.п. Тонкино Нижегородской области

Методический кейс
"Наставничество в образовательной
организации"

Ярополова Анна Михайловна
методист ЦДО р.п. Тонкино

2020 г.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики в учреждении, важным средством обучения и становления молодых специалистов.

Актуальность данной темы заключается в обучении молодых специалистов на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и образовательную деятельность.

Цель: оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения.

Задачи:

-ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;

-адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

В результате реализации наставничества

-повышается профессиональный уровень молодых специалистов и работников вновь пришедших на работу в организацию;

- у молодых специалистов возникает желание осуществлять свою профессиональную деятельность в нашем учреждении.

- наблюдается рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне дополнительного образования.

Для реализации наставничества директором ЦДО издается приказ. Разрабатывается положение о реализации системы наставничества, "дорожная карта" в которой отображены все шаги становления молодого специалиста.

Составляются списки молодых специалистов и наставников. Также составляется планирование работы молодого специалиста и наставника. Сюда относится индивидуальный план работы молодого педагога, план работы с одарёнными детьми, детьми "группы риска", план работы по самообразованию.

Молодой специалист попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка учреждения. По результатам анкетирования молодые педагоги сталкиваются с такими проблемами как неумением грамотно рассчитать время занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, возникают трудности в организации дисциплины среди учащихся, отсутствие взаимопонимания с родителями.

Наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки молодых специалистов для создания комфортной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

Комплекс наставнических практик в учреждении.

1. Закрепление наставника. Наставник это педагог обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие результаты в своей профессиональной деятельности.

2. Методические обучающие занятия в форме семинаров -практикумов, мастер-классов, консультаций, тренингов, дискуссий, деловых игр. В ходе этих занятий молодой педагог получает практические знания и умения, которые помогают ему в ведении образовательного процесса.

3. Взаимопосещение учебных занятий. Посещение учебных занятий наставника и опытных педагогов молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую, методологию организации учебного занятия и образовательного процесса в целом. Посещение учебных занятий молодого специалиста наставником, методистом позволяет скорректировать методологию учебного

занятия молодого педагога, помочь выстроить правильно структуру занятия, сформулировать и реализовать цели и задачи учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

4. Заседания педагогических и методических советов, творческих групп.

Транслирование своих педагогических идей и опыта на педагогических заседаниях молодыми специалистами способствует психологической адаптации и удовлетворённости своей профессиональной педагогической деятельностью. В работе педагогических советов, методических объединений и творческих группах, где опытные педагоги транслируют свое профессиональное мастерство молодые специалисты быстрее усваивают профессиональные навыки по своему направлению.

5. Конкурсы профессионального мастерства являются своеобразной формой повышения квалификации, как молодого специалиста, так и наставника.

Конкурсы способствуют:

- развитию профессионального общения в педагогическом сообществе;
- внедрению новых педагогических технологий в образовательный процесс;
- повышению профессионального мастерства;
- развитию творческих способностей.

6. Самообразование неотъемлемая часть профессионального становления молодого специалиста. При поддержке наставника и методиста разрабатывается программа по самообразованию, по которой молодой педагог в дальнейшем реализует свое саморазвитие. Основные формы самообразования: курсовая подготовка, повышения квалификации, дистанционные вебинары, конференции, семинары, олимпиады, конкурсы, научно-исследовательская работа, посещение библиотек, изучение научно-методической литературы.

Методист в наставничестве является неким связывающим звеном между молодым специалистом и наставником, осуществляет контроль реализации системы наставничества в учреждении.

Основные функции методиста при реализации наставничества:

- планирование работы, составляет дорожную карту сопровождения молодого специалиста;
- обеспечение программно-методической деятельности;
- аттестация педагогических кадров;
- повышение квалификации и переподготовки кадров;
- организация и проведение конкурсных и массовых мероприятий обучающихся и педагогических работников;
- подготовка педагогических кадров к конкурсам профессионального мастерства;
- организация и проведение методических обучающих семинаров, объединений, работы творческих групп;
- диагностическая, аналитическая и мониторинговая деятельность.

Наставничество в учреждении направлено на решение ряда важных проблем повышение уровня профессиональной деятельности молодых специалистов, в обеспечении качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление нехватки квалифицированных педагогических кадров в учреждении.