



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МБУ ДО ЦВР

Л.И. Шаповалова

«02» сентября 2024 г.

«Программа наставничества»
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центр внешкольной работы
Волгодонского района

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Создание программы наставничества МБУ ДО ЦВР продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Рабочая программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Педагогическая целесообразность программы. Внедрение программы наставничества в ЦВР обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в Центре мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте.

Практика наставничества в ЦВР в направлении: «педагог- педагог», осуществляется на основе данной программы и тесно связана с дополнительными общеобразовательными программами, планом воспитательной работы, журналами, планом научно-методической работы ЦВР.

Эффективность практики наставничества в Центре заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности.

Все полученные продукты деятельности являются показателями

профессионального роста педагога и наставника, развитие их творческого потенциала, профессиональности и личностных компетенций, в конечном счете, и показывает рост и положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Наставничество в ЦВР – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель наставничества - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.

Задачи:

- определить систему, методы и содержание работы с молодыми специалистами, исходя из потенциала молодого специалиста, и содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога;
- сформировать ориентиры для педагогов, ведущих практику наставничества;
- проанализировать влияние практики наставничества в Центре на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении;
- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим Центра через освоение норм, требований и традиций, с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения;
- ценить результаты программы и ее эффективность.

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь ЦВР, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;
- наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода

профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Центра и профессии.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план Центра составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав специалистов, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы.

Начало реализации программы наставничества 20.04.2022 года.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов:

Куратор программы - заместитель директора по научно-методической работе.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- ☐ **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими

специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Центра, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности Центра и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками, с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, виртуальное наставничество, тьюторство, медиация, проектная деятельность.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе наставника, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт наставник, а молодые специалисты сами могут помочь опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и

т.д.

Путь наставничества педагоги выбирают добровольно, так как понимают, что именно благодаря добровольчеству многие рабочие ситуации находят правильные решения. Молодой педагог имеет в руках механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить.

Движение наставничества имеет большое влияние и на собственные успехи в профессии, так как, помогая другим, я обретаю уверенность в своих способностях, оттачиваю профессиональное мастерство, формирую новые социальные связи.

В ЦВР наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

Не секрет, что молодой специалист, едва покинувший учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на первое место работы уверен, что он все знает и все умеет, но попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании Методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании Методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

2.6 Количество наставников - сотрудников - участников социальных проектов	0	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	0	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
Вклад организации в развитие практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях в других организациях	2	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий	0	

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы, рекомендации и так же стимулируют ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост достижений обучающихся у подшефных молодых педагогов;
- отсутствие конфликтов с педагогическими и родительскими сообществами;

стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса

Несекрет, что молодой специалист, едва покинувший учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на первое место работы уверен, что он все знает и все умеет, но попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на заседании Методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании Методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год.

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	2	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	

– Организация работы наставников. – Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя». – Составление плана работы молодого специалиста. – Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. – Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов	сентябрь - октябрь	Методист, руководитель МО, наставники
«Школа молодого профессионала»: – Требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии Типы, виды, формы занятия. – Работа с документацией; Обучение составлению отчетности. – Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся. – Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам.	ноябрь	Методист, руководитель МО, наставники
– Посещение молодым специалистом уроков педагога – наставника. – Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	декабрь	Руководитель МО, наставники
Методический совет: – Требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся. – Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, методист, наставники
– Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		
Научно-методический семинар: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе» <i>Открытые занятия педагогов - наставников:</i> Маркина Н.И., Мыльникова Э.Д., Прокопенко С.И. Нефедова И.А.	февраль	Зам. директора по УВР, методист, руководитель МО, наставники

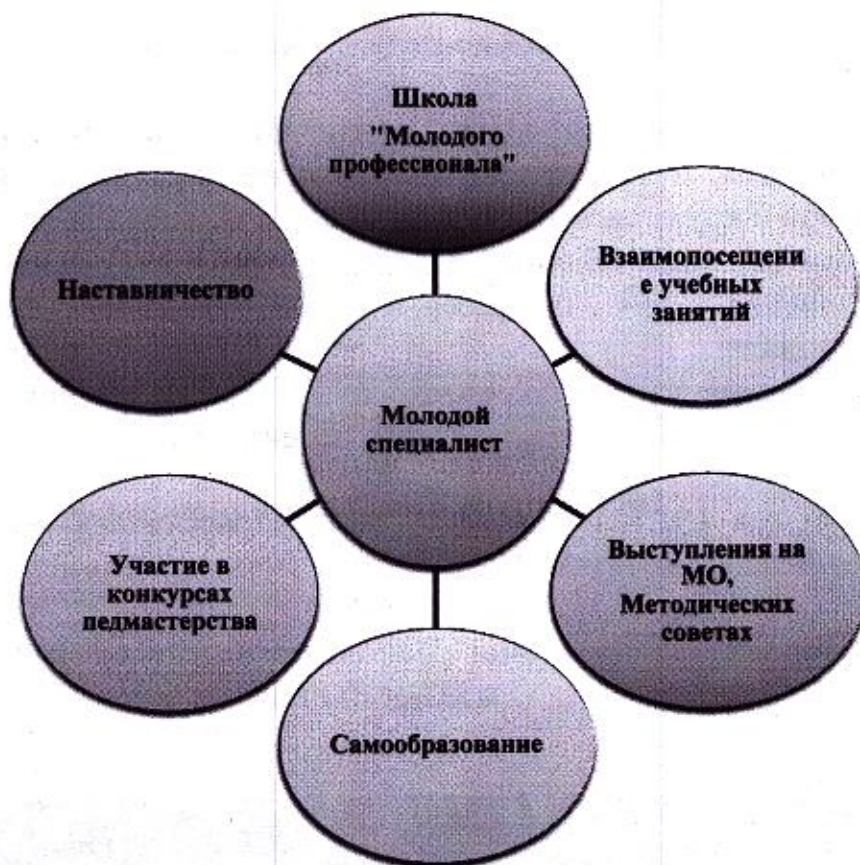
Методические объединения: – Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. – Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). – Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. – Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	март	Методист, руководитель МО, наставники
«Школа молодого профессионала»: Неделя молодого педагога. – Практические занятия: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). – Участие молодых специалистов в заседании МС (выступление по теме самообразования). – Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).	апрель	Зам. директора по УВР, методист, руководитель МО, наставники
– Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. – Посещение и взаимопосещение занятий – Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами – Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам – Знакомство с новинками методической литературы	В течение года	Методист, руководитель МО, наставники
«Школа молодого профессионала»: – Методическая выставка достижений педагогов – молодых специалистов	май	Методист, руководитель МО, наставники
– Анкетирование: Профессиональные затруднения. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. – Степень комфортности нахождения в коллективе. – Самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.		

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Системный подход и наставничество.

Помимо сопровождения в практике Центра развивается комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога дополнительного образования.

Наставнические практики для вхождения в профессию педагога дополнительного образования (молодого специалиста).



Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, 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.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс планируется использование следующих практик:

1. «Школа молодого профессионала»

В 2023-2024 году планируется открытие «Школы молодого профессионала». Занятия в Школе дадут возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы ШМП: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи ШМП:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса;
- развитие профессионально-педагогических компетенций и молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении деловой и кружковой документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала.

Программа Центра молодого учителя рассчитана на 3 года. Занятия проводятся по следующим модулям:

Компоненты программы «Школы молодого профессионала» в МБУ ДО ЦВР



Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе. Молодой педагог знает, как петь, играть на музыкальном инструменте и рисовать, но никак не может научиться учить. Кто-то испытывает трудности с ведением и оформлением документации.

Кто-то, к сожалению, приходит к стадии полного эмоционального выгорания и уходит из профессии, но таких – единицы.

Формы проведения занятий:

- Семинары – практикумы;
- Мастер-классы;
- Тренинги;
- Консультации;
- Деловые игры;
- Дискуссии.

2. Наставничество «компетентностных лидеров»

Для того, чтобы лучше понять функционал и свойства наставника было разработано «Положение о наставничестве МБУ ДО ЦВР».

Наставник – это наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

3. Взаимопосещение учебных занятий

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые «компетентностному лидеру» со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие молодые педагоги испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это – далеко не полный перечень проблем, подстерегающих их на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем в ЦВР легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проби ошибок».

В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений трекинга «наставничества», потому что посещение учебных занятий наставников молодыми специалистами

позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

Посещение учебных занятий молодых педагогов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны, скорректировать методологию учебных занятий, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия.

Важно дать понять молодому педагогу, что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, чтобы замечания специалистов на профессиональные ошибки со стороны не привело к психологической травме.

4. Конкурсы педагогического мастерства

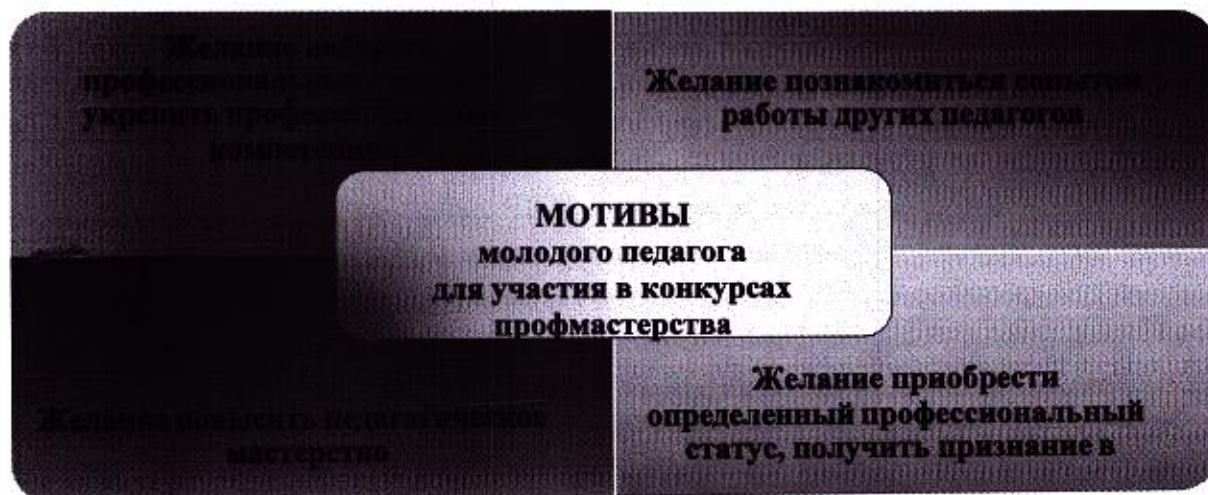
Конкурсы профессионального мастерства для наставничества «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию.

Наставники оказывают помощь молодым педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить молодого педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе.

Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергаящий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливости и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы:



Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего роста педагогического мастерства.

5. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета).

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной.

«Коллективный разум» помогает. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

Так, методические объединения в рамках которых педагоги дополнительного образования одной или смежных специальностей регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

6. Организация самообразования молодого специалиста.

Наряду с целенаправленной методической работой с молодыми специалистами очень важно, чтобы начинающий педагог стал заниматься самообразованием. Результаты опросов, проводимых среди педагогов-практиков, свидетельствует о том, что проблема самообразования педагогов дополнительного образования не утратила своей актуальности: большинство педагогов занимаются самообразованием эпизодически, не имеют определенного плана профессионального роста, затрудняются в выборе содержания, форм и методов организации самообразовательной деятельности и др.

Обычно молодому специалисту, методистом учреждения, предлагается алгоритм организации самообразования, чтобы он сам сделал свой выбор в этом вопросе, а представленный алгоритм лишь может ему помочь:

– самодиагностика, проблемный анализ собственной деятельности, своих возможностей для рационального перехода на иной (качественный) уровень преподавания;

- выбор стратегии саморазвития, переход на новое состояние основных направлений работы над собой;
- определение задач и этапов деятельности;
- конкретизация ближайших целей (ожидаемые, промежуточные и конечные результаты);
- составление плана действий по самосовершенствованию; – самооценка роста;
- передача опыта коллегам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Прогрессивный педагогический опыт показывает, что существующие в школах «сообщества профессионального роста», помощь опытных наставников делают процесс становления профессионализма начинающих учителей более успешным. В решении проблемы адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Возврат к наставничеству на современном этапе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Практика показывает, что закрепление в образовательной организации молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательной организации.