Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Центр детского и юношеского творчества

**Обобщение позитивного педагогического опыта**

**Практика наставничества, как современная технология развития организации дополнительного образования детей**

Методист дополнительного образования МБОУ ДО ЦДЮТ

 Платонова Светлана Сергеевна

п. Тульский, 2024 год

**Практика наставничества, как современная технология развития организации дополнительного образования детей**

**Введение**

Современные тенденции развития образования диктуют потребность в расширении практик наставничества в образовательных организациях.

Тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование». В целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» Министерством просвещения РФ утверждена методология (целевая модель) наставничества.

Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года поставлена задача развития наставничества в деятельности организаций дополнительного образования.

Традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни» – подчеркнул Президент РФ.

Наставничество рассматривается как эффективный механизм развития и повышения качества образовательной деятельности.

Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного субъекта и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы.

Наставническая деятельность это повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста (без опыта работы) или нового сотрудника (при смене работы), создание комфортного психологического климата внутри организации, позволяющего реализовывать педагогические задачи на высоком уровне. Взаимодействие между наставником и наставляемым осуществляется в рамках ролевых моделей «опытный методист – молодой специалист» через создание информационно-методического ресурса для педагогических работников МБОУ ДО ЦДЮТ (далее – Центр) (семинары, педагогические советы, мастер-классы, консультации и т.д.). В построении программы наставничества необходимо определить условия для эффективного наставничества.

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

Наставничество подразумевает интенсивный информационный обмен, поиск и получение знаний, наработку умений и навыков, получение практического опыта, того, что непосредственно связано с предметом познания.

В настоящее время дополнительному образованию необходимы педагоги, методисты, которые идут в ногу со временем, владеют современными технологиями и приемами образования, имеют навыки психолого-педагогической диагностики, используют в своей деятельности различные способы конструирования и планирования своей деятельности, а также умеют прогнозировать результат той или иной поставленной задачи. Они активны, инициативны, мобильны, остро реагируют на вызовы времени и способны принимать актуальные решения. Отметим, что такие требования предъявляются и молодым специалистам, которые приходят в учреждение дополнительного образования. Наставническая деятельность является одним из важных факторов, который влияет на закрепление молодого специалиста в образовательной организации, в творческом коллективе.

**Цель:** Раскрытие профессионального потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

**Задачи:**

- содействие профессиональному росту молодого специалиста;

- оказание практической помощи молодому специалисту в период его адаптации в образовательном учреждении;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.).

**Актуальность.** Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент РФ В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества.

Применение системы наставничества актуально, так как является инструментом сокращения разрыва между результатами деятельности и требованиями образовательного процесса, навыками молодого специалиста и требованиями новой должности.

**Новизна.** Внедрение наставничества в МБОУ ДО ЦДЮТ, в модель методической работы позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого субъекта - молодого специалиста, который оказался перед ситуацией сложного выбора.

**Основные результаты:**

Результат реализации модели наставничества:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в методическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации методиста, увеличение числа закрепившихся в профессии кадров;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и методического потенциалов.

Молодой специалист получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодого специалиста является его участие в профессиональных конкурсах. Это дает возможность не только повысить социальный статус, но и реализовать творческий потенциал, приобщиться к научно-исследовательской деятельности, развить коммуникативные способности.

**Гипотеза исследования:** наставничество будет способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, если:

- осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;

- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого специалиста в сфере самообразования;

- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого специалиста;

- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности.

**Предметом**  наставничества  является  формирование профессиональных и личностных компетенции педагогических работников.

**Условия, при которых создавался опыт**

Одним из первых этапов реализации целевой модели наставничества стала подготовка условий для запуска программы наставничества.

В 2022-2023 учебном году на базе МБОУ ДО ЦДЮТ организована работа «Проектирование и реализация программы наставничества в учреждении дополнительного образования».

Мы сформировали команду организаторов, контролирующих процесс, зафиксировали задачи, определили формы наставничества и ожидаемые результаты. Обеспечили нормативно-правовое оформление программы наставничества. Результатом стала – Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества.

Сегодня я остановлюсь на такой форме, как «Наставник методист – методист молодой специалист».

Основные субъекты наставнической деятельности в Центре: заместитель директора по УВР, методист-наставник, молодой специалист наставляемый.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Система работы с начинающими методистом регламентируется следующими локальными документами:

- планом работы с молодыми специалистами;

- Положением о наставничестве;

- приказом о закреплении за молодым специалистом наставника;

- планом работы наставника с молодым специалистом.

Сопровождение молодого специалиста я начала с выявления профессиональных дефицитов, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня её методической, профессиональной грамотности, её опасений и ожиданий, изучения личностных характеристик моего наставляемого.

Кто же такой наставник? Каждый формулирует это понятие для себя, определяя наиболее важные аспекты. Мы видим его как основного системообразующего организатора передачи и транслирования новому сотруднику, молодому специалисту методисту компетенций и ценностей, сложившейся и будущей культуры профессиональной жизни в коллективе. Отметим, что приходя в новый коллектив, любой человек проходит адаптационный период. Возможно, новый специалист, уже имел опыт негативной адаптации, поэтому мне как наставнику необходимо увидеть положительное, не указывая явно на первые неудачи. Вероятность того, что молодой специалист будет доволен периодом формирования взаимоотношений в наставнической паре становится в несколько раз выше. Хорошо спланированное сотрудничество повысит продуктивность в совместной работе. Планируя свою деятельность, методист-наставник и заместитель директора по УВР определяют функции научно-методического сопровождения молодого специалиста с учетом его потребностей и целевых ориентиров. Среди них можно назвать следующие:

- консультационная функция предполагает оказание помощи молодому специалисту по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы её решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста;

- диагностическая функция направлена на выявление проблемных точек в деятельности;

- обучающая функция, которая ориентирована на углубление знаний и развитие навыков специалистов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования их профессиональной деятельности;

- коррекционная функция направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;

- адаптационная функция обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;

- информационная функция способствует предоставлению методистом необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам;

- проектная функция связана с обучением молодого специалиста обновлению дополнительных общеобразовательных программ и пособий, образовательных технологий.

Какие мы видим преимущества в программе:

- молодой специалист научится лучше, когда ему показывают процесс работы в коллективе лично в рабочей атмосфере (совместное проведение конкурсных мероприятий, поездки на конкурсы, семинары и т.п.);

- молодому специалисту важно понимать, что он работает не в одиночестве, а есть человек, который может подставить плечо (хвалить за успехи, помогать в затруднительных ситуациях и т.п.).

Заострим внимание еще и на том, что не каждый методист, пусть даже с огромным опытом работы сможет быть наставником. У наставника должна быть внутренняя мотивация: если ты не любишь делиться, не любишь профессию, тебе трудно будет взять эту роль. Это личный выбор каждого. Наставником может стать только тот, кто имеет желание передать знания и обладает набором определенных качеств.

Очень часто возникают трудности в формулировке вопросов молодому специалисту. Диалог и рефлексия помогают работать в паре на более высоком уровне. Наставляемому, как и наставнику, нужна траектория, по которой он может отслеживать свои достижения и хвалить себя или корректировать свой путь. Поэтому планы, которые мы составляем на учебный год по программе «Наставничество», отлично помогают нам в этом вопросе. И если молодой специалист понял, что он уже освоил ту или иную технологию и может двигаться дальше, то здесь важно услышать и скорректировать вашу деятельность.

Во время встречи можно использовать записи (дневник) и использовать их как основу для будущих дискуссий. Записи в любой форме очень полезны – дают возможность вспомнить, скорректировать работу, а также обсуждать с наставником свои действия. Все время необходимо работать над созданием доверительных отношений с наставляемым. Психологи говорят, что период установления доверия проходит от трех до шести месяцев. Но мы понимаем, что у нас нет такого большого количества времени, поэтому просто стройте свои отношения с наставляемым уважительно, никогда не смейтесь над вопросами по действиям, о которых наставляемый спрашивает, как бы вам не казалось, что они элементарны. Учитывайте, что к вам может прийти человек, у которого высокая самооценка, который считает себя специалистом, который много знает, но понимает, что действия не переходят в умения и навыки, поэтому ему это сложно. Первые две встречи определяют все остальное: как вы установите контакт, уважительно будете относиться, так и пойдет дальнейшая доверительная работа. Если нет доверия, то молодой специалист выслушает, но ему будет очень неудобно переспросить вас. В итоге, вы не получите обратную связь, он вас то ли понял, то ли нет. И еще, вам нужно постараться сохранить хорошее взаимоотношение до конца периода совместной работы. Поможет вам в этом умение радоваться за своего «подопечного», даже самым незначительным успехам, иными словами создавать для него ситуацию успеха.

Например, молодой специалист совместно с наставником в течение учебного года посещает мастер-классы, семинары с выездом в другой город, принимает участие в совместных мероприятиях: поездках на конкурсы различных уровней, посещает и т.п.

План работы, утвержденный заместителем директора по УВР в начале учебного года помогает в совместной работе с наставляемым. Использование диагностического инструментария в работе – входное и промежуточное исследование позволяет скорректировать план по мере поступившего запроса от наставляемого. А также сделать выводы по совместной работе для дальнейшей реализации программы. Совместно с куратором наставник анализирует деятельность в процессе работы программы за год и намечает пути дальнейшего взаимодействия.

**Изучение, обобщение и освоение педагогического опыта**

**как особая форма методической работы**

Одним из видов инновационной деятельности наставника-специалиста является интернет-консультирование. По электронной почте организована рассылка полезной информации. Молодой специалист может в любое время получить консультативную помощь от методистов, опытных коллег. С помощью информационных технологий осуществляется взаимодействие наставника-специалиста и молодого специалиста по разработке дополнительных общеразвивающих программ, конспектов открытых занятий, методических материалов.

Система мониторинга профессионального роста молодых педагогов включает анкеты и опросники по следующим направлениям:

- интервью (почему пошли в профессию, чем для вас является работа, ваши предпочтения и жизненные приоритеты);

- затруднения в организации образовательного процесса (самодиагностика);

- самооценка возможностей молодого специалиста (чем может поделиться с другими педагогами);

- характеристика профессионально-педагогической компетентности: педагогические умения (организаторские, коммуникативные, проектировочные, дидактические, методические, аналитические);

- профессионально-педагогические (мышление, наблюдательность, интуиция, рефлексия, оптимизм, такт, эрудиция, импровизация);

- личность молодого специалиста (его гуманистическая направленность, позитивная Я - Концепция, креативность, работоспособность);

- показатели сформированности умений, обеспечивающие эффективность методической деятельности (умение ставить задачу, воздействовать на ребенка, анализировать и корректировать свою деятельность);

Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути молодого специалиста. Собранная информация используется не только при подготовке к процедуре аттестации на квалификационную категорию, но и при оплате труда в виде выплат стимулирующего характера.

Определена структура программы наставника, которая включает общие сведения о наставляемом, выявленные проблемы, план совместной работы наставника и наставляемого по решению проблем. При составлении плана анализируются желания (запросы) наставляемого, его внутренние ресурсы, планируются конкретные действия и шаги, показатели эффективности совместной работы, способы измерения результатов реализации целей.

Работа организована дифференцированно с учетом специфики базового образования молодого специалиста, его индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей, наличия практического опыта работы.

Школа педагогического мастерства создает оптимальные условия для повышения мотивации молодого специалиста к развитию профессиональной компетентности в процессе общения с коллегами, основанного на передаче опыта, общих интересах и партнерстве.

Эффективные формы проведения Школы педагогического мастерства:

- дискуссия, которая помогает приобрести умение вести профессиональный, конструктивный спор, ведущий к решению проблемы, выработке общего мнения;

- деловая игра, формирующая творческое мышление педагогов;

- семинар-практикум, позволяющий повысить практические навыки, необходимые для решения педагогических задач;

- мастер-класс как наиболее продуктивная форма работы, дающая возможность наглядной демонстрации конкретных методов организации методической деятельности.

Система партнерских отношений наставника и молодого специалиста выстраивается в несколько этапов.

* 1. *Диагностический этап.* На первом этапе проводится оценивание текущего состояния личностно-профессионального развития молодого специалиста с позиции предстоящей деятельности. Методист-наставник знакомится с начинающим специалистом, проводит собеседование и диагностику сформированности компетенций, оказывает помощь в самодиагностике затруднений.

*2.* *Проектировочный этап*. Совместно разработанные карты будущего сотрудничества расставляют акценты на успешность и достижение желаемых результатов. Выстраивая траекторию взаимодействия на основе выявленных профессиональных дефицитов, наставник вместе с молодым специалистом отмечает его точки роста (желаемые результаты), формирует векторы развития (конкретные действия, шаги по формированию конкретных профессиональных компетенций).

*3*. *Деятельностный этап*. На данном этапе происходит непосредственное сотрудничество наставника и наставляемого, реализуются различные формы педагогической активности, идет процесс взаимного обогащения профессиональным опытом и наращивания компетенций.

*4. Рефлексивный этап*. Рефлексивный анализ результатов взаимодействия с учетом данных итоговой диагностики и самодиагностики позволяет наставнику оценить уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определить степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей. На основе анализа первых результатов сотрудничества обозначена новая точка роста наставляемого, выстроен вектор его профессионального развития на следующий учебный год.

В соответствии с индивидуальным планом, наставляемый посещал учебные занятия и различные мероприятия своего наставника, принимал участие в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах. Наставник проводил индивидуальное консультирование, помогал в решении конкретных профессиональных задач, совместно готовили конкурсные материалы, выступления, публикации.

**Для осуществления системности в работе с начинающими специалистом используются следующие механизмы  и инструменты  наставничества**:

*1.Методическая помощь*

Целью данной деятельности является рост профессионализма молодого специалиста. Знакомство с инновационной деятельностью  в образовании, методисты делятся с своим опытом работы.

-Проводятся  «Круглые столы» в ходе которых происходит обсуждение вопросов, которые очень волнуют молодого специалиста. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор.

*2.  Консультирование*

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

-  установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым специалистом;

- создание плана деятельности молодого специалиста;

- контроль и корректировка процесса.

Одной из эффективных форм обучения молодого специалиста стало участие в конкурсах различного уровня. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытных педагогических кадров, участие в конкурсах позволило добиться значительных результатов уже в первые годы своей методической деятельности.

На счету наставляемого: победа в Республиканском конкурсе «Лучшая социальная реклама региональной системы дополнительного образования детей РА», Победитель муниципального конкурса методических разработок «Инновационная деятельность педагога дополнительного образования». Опубликовала статью «Открытое занятие по вязанию крючком».

В мае 2023 года по итогам взаимодействия наставническая пара подготовила технологическую карту «С наставником вместе», проведено итоговое анкетирование. (Приложение).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Выявление и развитие лучших практик наставничества остается одним из приоритетных направлений деятельности МБОУ ДО ЦДЮТ, способствующих повышению качества управления образовательным учреждением. В условиях обновления содержания образования наставничество становится эффективной формой научно-методического сопровождения профессионального развития молодого специалиста.

Опыт последних лет показал что, правильноспланированная работа системы наставничества помогает молодым специалистам достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в выбранной профессии и в будущем занять достойное место в системе формирования единого образовательно-воспитательного пространства.

Практика показала, что творчески организованная методическая работа в рамках групповой формы наставничества Школы педагогического мастерства: - способствует совершенствованию у молодых воспитателей умений разрешения реальных педагогических проблем; - создает условия для развития профессиональной компетентности педагогов, в том числе атмосферы профессионального успеха; - позволяет молодым педагогам представлять свой небольшой, но интересный опыт профессиональной деятельности на муниципальном и региональном уровнях.

**Список источников**

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21.12.2021г. №А3-1128-08/657 [https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf](https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva%20pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf)
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.
3. Система научно-методического сопровождения непрерывного профессионального образования педагогов. – URL: https://infourok.ru/doklad-sistema-nauchnometodicheskogo-soprovozhdeniya-neprerivnogo-professionalnogoobrazovaniya-pedagogov-1219100.html?ysclid=ljcoyfnsfm466891313 (дата обращения: 27.06.2023)
4. Школа наставника. Теория и практика: учебно-методические материалы/сост. Катунина Н.Е., Колпакова Е.В., Кузнецова Е.И., Николаева В.С.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**АНКЕТА**

для молодых специалистов

«Итоги года работы»

* + - * 1. Удовлетворяет ли вас уровень методического сопровождения, взаимодействия с наставником?
* Да
* Нет
* Частично
1. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период методической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3**.** В каких направлениях организации образовательного процесса вы продолжаете испытывать трудности?

* в календарно-тематическом планировании, работа в АИС «НАВИГАТОР»
* проведении занятий
* проведении воспитательных мероприятий
* общении с коллегами, администрацией
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* самообразованию
* практико-ориентированному семинару
* курсам повышения квалификации
* мастер-классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* другое

(допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_