

Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» городского округа город Фролово

Принята на педагогическом совете
МКУ ДО ЦДТ
Протокол № 1 от «02» сентября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ ДО ЦДТ
Т.В.Пирова
«02» сентября 2020 г.

Программа наставничества "Становление"

для успешной адаптации молодых педагогов дополнительного
образования в учреждении.

Автор: Локтевич О.А.,
педагог-организатор

Фролово, 2020

Содержание

Введение

1. Особенности адаптации и профессиональное становление молодых специалистов
2. Формы организации методической работы с молодыми педагогами
3. Диагностика и оценка педагогической деятельности молодых специалистов
4. Этапы профессионального становления и развития молодого педагога

Заключение

Список литературы

Введение

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. В связи с этим, актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов.

Период вливания молодого педагога в профессиональную деятельность отличается напряженностью, большой значимостью для его профессионального и личностного развития.

Молодые педагоги – это особая категория работников в учреждении дополнительного образования. Они являются ценным кадровым ресурсом, призваны компенсировать естественное выбытие опытных, но уже стареющих кадров и внести в учреждение «свежую струю» передовых знаний, новых идей и оригинальных решений.

Поэтому одним из важных направлений работы с педагогическими кадрами в образовательной организации является работа с молодыми специалистами, оказание им помощи в их профессиональном росте и успешном вхождении в профессию. М. М. Поташник, доктор педагогических наук, профессор характеризует профессиональный рост педагога как «цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников».

Чтобы из начинающих педагогов выросли хорошие специалисты их необходимо обучать. Растить людей в собственном учреждении «с нуля» и «под себя» намного эффективнее, чем переучивать опытных работников.

Задача учреждения дополнительного образования – помочь начинающему педагогу осознать себя творческим, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. Заложить фундамент чувства поддержки, чтобы они не чувствовали себя «брошенным на произвол судьбы».

Цель работы – обобщение и представление опыта работы по методическому сопровождению молодых педагогов МКУ ДО ЦДТ, направленной на их профессиональный рост, успешное вхождение в профессию и закрепление в трудовом коллективе.

Задачи:

1. Обобщить опыт работы с молодыми и начинающими педагогами дополнительного образования.
2. Познакомить слушателей с опытом работы по методическому сопровождению молодых педагогов на городской станции юных натуралистов.

1. Особенности адаптации и профессиональное становление молодых специалистов

Молодые специалисты обладают огромным потенциалом. Основным преимуществом молодых, является уникальное сочетание их личностных качеств, таких как: энергичность, активная жизненная позиция, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность, настойчивость и деловых: ответственность, исполнительность, амбициозность, работоспособность, мобильность. К тому же у молодых педагогов отсутствуют привычные стереотипы в работе, они легко адаптируются и воспринимают новую информацию. Их отличительное качество – большое желание в приобретении трудового опыта и стремление к профессиональному росту и развитию.

При этом следует учитывать особенности в профессиональном развитии молодого специалиста по сравнению со специалистом со стажем. Эти особенности в том, что у молодых есть ряд недостатков, которые требуют совершенствования.

Это:

- неопределенность трудовых и профессиональных интересов,
- оторванность знаний, умений и навыков от реальной практики,
- неготовность решать конкретные практические задачи, брать на себя ответственность за принятые решения,
- необходимость адаптации к профессиональной среде из-за отсутствия первоначального трудового опыта,
- излишняя самоуверенность и упрямство, изрядная доля юношеского максимализма,
- завышенные ожидания от работы (большой зарплаты, пока незаслуженных привилегий).

Именно эти проблемы дают пространство для дальнейшего развития молодого специалиста, как в профессиональном, так и личностном плане.

2. Формы методической работы с молодыми педагогами

Главная задача администрации учреждения дополнительного образования - организовать целенаправленную системную помощь начинающим педагогам в приобретении практического опыта. Процесс становления молодого педагога нуждается в умелом научно-методическом сопровождении на каждом этапе его профессионального развития.

С первых дней работы начинающему педагогу необходимы практические советы и в этом ему может помочь педагог - наставник, который прививает молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и желание работать творчески. Педагог-наставник назначается приказом директора и три года ведет своего подопечного по маршруту профессионального становления.

Согласно «Закона об образовании в Российской Федерации» при выполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний учащихся. Как молодому педагогу, не потеряться в этом

многообразии программ, методов, инноваций? Как организовать свою работу в соответствии с новыми требованиями? Как идти в ногу со временем, быть мобильным, гибким и преуспевающим в профессии? Ведь часто бывает, что молодые педагоги, не получив должной поддержки, круто меняют свою жизнь, уходят из профессии.

Умелый наставник играет огромную роль в профессиональном становлении молодого специалиста:

оказывает помощь в адаптации и закреплении в коллективе посредством оперативного вовлечения в деятельность учреждения;

формирует профессиональные умения и навыки, отвечающие требованиям, улучшает качество подготовки;

предупреждает типичные ошибки и затруднения в организации образовательного процесса, поиске возможных путей их преодоления;

содействует быстрому освоению молодыми специалистами норм и ценностей корпоративной культуры, развитию позитивного отношения к работе, формированию удовлетворенности результатами своего труда;

способствует снижению текучести кадров;

экономит время руководителей подразделений на обучение молодых специалистов;

формирует имидж учреждения как привлекательного работодателя.

Для овладения профессиональными педагогическими навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, повышения квалификации четвертый год в нашем учреждении работает программа наставничества "Становление" для успешной адаптации молодых педагогов дополнительного образования в учреждении. Это постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого педагога, оказание методической помощи. В рамках программы 1 раз в месяц проводятся обучающие семинары, семинары-практикумы, круглые столы, открытые занятия, организуются посещения занятий опытных педагогов с последующим анализом. На занятиях молодым педагогам предоставляется возможность выступить перед своими коллегами по различным вопросам педагогической деятельности, обменяться опытом, поделиться своими мнениями.

Одним из важнейших направлений совершенствования и развития педагогического мастерства является самообразование. Молодые педагоги работают по индивидуальной теме, которая определяется его затруднениями и спецификой интересов. Работа педагога строится с изучения специальной литературы, осмысления передового опыта, участия в семинарах и методическом объединении отдела образовательного учреждения. Самообразование педагогов не замыкается в стенах нашего учреждения. Они посещают постоянно действующие семинары, мастер-классы в научно-методическом центре города и учреждениях дополнительного образования, 2 педагога продолжают обучение в ВГСПУ.

Одной из форм методической поддержки являются конкурсы профессионального мастерства. Участие в конкурсах дает молодым педагогам возможность повысить свой социальный статус; изучить опыт коллег; реализовать свой творческий потенциал, развить собственные коммуникативные способности; установить новые контакты на профессиональном уровне; повысить авторитет в педагогическом коллективе. Благодаря помощи и поддержке наставников молодежь активно принимает участие в конкурсном движении, как на уровне учреждения («Портфолио педагога», «Лучшее открытое

занятие», конкурс воспитательных мероприятий» и презентаций к учебным занятиям), так города и области.

Независимо от того стал молодой педагог победителем или просто был участником - это отличная школа профессионального роста, возможность «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственный профессиональный проект.

3. Диагностика и оценка педагогической деятельности молодых специалистов

При планировании методической работы с начинающими педагогами дополнительного образования учитываются результаты анкетирования по выявлению трудностей в профессиональной деятельности, учебно-познавательной мотивации педагогов, оценки работы по использованию различных видов педагогической деятельности в образовательном процессе.

Результаты анкетирования молодых педагогов по истечении первого года работы показали, что они с интересом и увлечением относятся к преподаваемому предмету, но знания у большинства на уровне программы, есть пробелы, допускаются искажения в преподавании. На вопрос об умении планировать образовательную деятельность многие ответили, что ведется работа над разработкой системы занятий, разнообразием форм и методов обучения с учетом особенностей детей, но иногда используются штампы в планировании. Педагоги самостоятельно занимаются поиском новых идей в решении педагогических задач, применяют меры по развитию мышления у учащихся и интереса к занятиям, занимаются формированием у них практических навыков. При оценивании знаний, умений и навыков в основном стараются быть объективными. Педагогический такт, для молодых педагогов, является основой в отношениях с детьми, присутствует уважение, доверие, требовательность и справедливость.

По результатам диагностики, с молодым педагогом дополнительного образования работают дальше в режиме консультирования, оказания конкретной помощи заместитель директора по УВР, заведующие отделом, коллеги, педагоги-наставники, методисты.

Оценка деятельности молодых педагогов проводится в нескольких вариантах:

- портфолио помогает целенаправленно осуществлять мониторинг индивидуальной траектории профессионального развития, создать полный банк результатов деятельности, а также эффективно управлять ростом профессионального мастерства, провести адекватную самооценку своей деятельности и иметь стимул к самосовершенствованию.

- аттестация на квалификационную категорию;

- оценка деятельности педагога при определении стимулирующих выплат.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение индивидуальных планов работы и саморазвитие педагога, вклад в реализацию задач учреждения.

В Центре детского творчества уже стало доброй традицией подводить итоги работы молодых специалистов на праздничных мероприятиях в конце учебного года. Это такие как: самопрезентация «Моя профессия – педагог», ярмарка первого опыта «Зажги свою звезду».

Педагогам предоставляется возможность проанализировать свою работу, поделиться с коллегами планами на будущее, высказать свои пожелания, отметить затруднения и удаchi.

Такие праздники необходимы, прежде всего, для создания дружеского, человеческого контакта и ощущения «сопричастности» общей цели, идее. А также несут в себе функцию «фиксации успеха», он как бы «закрепляет» последние достижения, позволяя продемонстрировать себя коллегам.

4. Этапы профессионального развития молодого педагога

В профессиональном становлении педагога принимают участие не только педагоги-наставники, но и методисты, педагоги-организаторы, администрация. Их совместная работа направлена на закрепление молодых педагогов в коллективе и проводится поэтапно.

Первый этап. Адаптация в учреждении:

знакомство с официальными документами (устав, трудовой договор, должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка, инструкция по технике безопасности и охране труда и др.),

знакомство с учреждением (структура, руководство, особенности организации образовательного процесса, традиции и т.д.),

знакомство с рабочим местом и должностными обязанностями.

Второй этап. Профессиональная социализация:

усвоение ценностей, норм, эталонов поведения, взглядов, стереотипов, которые характерны для опытных педагогов. Формирование устойчивого положительного отношения к своей профессии.

Третий этап. Формирование приоритетных профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств:

повышение уровня знаний, формирование умений, отработка навыков, овладение различными способами коммуникации,

повышение квалификации.

Четвертый этап. Реализация творческого потенциала:

участие в работе творческих объединений,

участие в конкурсном движении, научно-практических конференциях, проектной деятельности и т.д.

Такая планомерная методическая работа способствует росту профессионального мастерства молодых педагогов и как результат – 6 получили первую квалификационную категорию, имеют достижения учащихся в конкурсах, выставках, конференциях.

Заключение

Систематическая работа методической службы, администрации самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также их непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам:

- закрепление молодых специалистов в педагогическом коллективе учреждения;

- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создать атмосферу успеха и пространство для их самореализации, где они могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Список литературы

1. Буйлова, Л.Н. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей [Текст]: учеб. – метод. Пособие / Л.Н. Буйлова, – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС , 2001. – 160 с.
 2. Золотарева, А.В. Состояние и проблемы кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей в России [Текст] / А.В. Золотарева, // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. - С.178–186
 3. Кузнецова, Н.А. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей [Текст]: пособие для руководителей и педагогов / Под общ. ред. Н.К. Беспятовой. - М.: Айрис-пресс, 2004.
 4. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст]: методическое пособие/ М. М. Поташник:– М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
 5. Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление [Текст]: материалы II межрегиональной научно-практической конференции, г. Кемерово, 09 апреля 2015 года. – Кемерово: МБОУ ДПО «НМЦ», 2015. – 136 с.
 6. Новоселова, Н. Б. Учебное занятие в учреждении дополнительного образования [Текст] / Новоселова, Н. Б. // Методист.- 2014.- № 8. – С.28 – 31
- Сибирцова, Г. Н. Настольная книга зам. директора школы по воспитательной работе [Текст] / Г. Н. Сибирцова. - Изд. 3-е, допол. и перераб. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 416с.