

Слайд

Добрый день, коллеги, хочу представить вам опыт коллектива Детского юношеского центра «Радуга» рабочего поселка Каргаполье по реализации наставничества в нашем учреждении.

Наставничество у нас мало чем отличается от классической схемы и предполагает такую систему обучения педагогов, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Но с одним уточнением: как правило, случайные люди у нас не задерживаются и уходят практически сразу.

В 2021 году наше учреждение столкнулось с кадровым вопросом, который заключался в том, что педагогический коллектив обновился и очень помолодел. С одной стороны это был плюс: пришли молодые и энергичные специалисты, но с другой стороны они мало что умели в профессии и нуждались в профессиональной поддержке.

Поэтому перед администрацией Центра встал еще один вопрос: как удержать талантливую молодежь в профессии, и при этом помочь ей максимально раскрыть свой педагогический потенциал.

Проблемой было и то, что педагоги со стажем не хотели брать на себя дополнительные обязанности, не совсем понимая, что от них требуется.

Слайд

Выходом из сложившейся ситуации для нас стало решение о внедрении системы педагогического наставничества.

Целью наставничества в МБУДО ДО «ДЮЦ «Радуга» мы определили как реализацию комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Работа по наставничеству началась у нас с выявления педагогических работников нуждающихся в поддержке – как правило, это недавно пришедшие в наш коллектив и педагоги с профессиональными затруднениями.

Затем были определены потенциальные педагоги - наставники из нашего педагогического коллектива. Сначала выбирали из тех педагогов у кого достаточно большой педагогической стаж, но самым важным условием стало желание быть наставником.

После того как определялась наставническая пара к ней прикреплялся куратор, в задачи которого входило

- организация обучения наставников,
- контроль над проведением всех этапов реализации наставничества в ДЮОЦ,
- решение организационных вопросов,
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы

Наставничество в нашем учреждении организуется на основании приказа директора Центра, где назначаются наставники, кураторы, определяются наставнические пары. Утверждается приказом и разработанное «ДЮОЦ «Радуга» Положение о системе наставничества, а также ИОМы наставляемых.

Отдельно хотелось бы остановиться на Формах наставничества, работающих в нашей организации:

Слайд

Наставничество в группе такая форма хорошо работает, когда наставляемых интересует один и тот же вопрос (например – ведение педагогической документации - заполнение журналов, социальных паспортов, составление планов воспитательной работы и т.п.), тогда целесообразно провести совместную консультацию с пояснением общих вопросов.

Слайд

Краткосрочное, или целеполагающее наставничество – такой вид работы у нас обычно используется для подготовки какого-либо мероприятия. Наставник и наставляемый разбивают основную цель на задачи, которые необходимо выполнить, например: основная цель - подготовка мастер-класса, что для этого нужно сделать: написание сценария, подготовка материалов, учет возрастных особенностей детей, видео, аудио сопровождение и т.п.), наставник просматривает степень готовности своего подопечного на каждом этапе работы.

Слайд

Реверсивное наставничество – самый востребованный вид наставничества. Мы передаем молодёжи опыт педагогической работы, а они нас учат работать с соц сетями, помогают снимать и монтировать видеоролики, учат нас танцевать, вместе с ними мы осваиваем новые интернет-ресурсы.

Слайд

Ситуационное наставничество – направлено на решение значимых задач для наставляемого: например - участие в конкурсах, подготовка открытых занятий, аттестационные мероприятия и т.п.;

Слайд

Скоростное наставничество – позволяет привлечь для решения задач профессионалов более высокого уровня. Мы приглашаем для этого специалистов в наше учреждение. Чаще всего такая форма наставничества нами проводится для других образовательных организаций - консультация по проектированию программ ДООП, консультирование по работе с Навигатором, проведение Школы волонтера - работа с волонтерскими отрядами через платформу ДОБРО.ру)

Слайд

Наставничество - как процесс сопровождения молодых специалистов и начинающих педагогов, включает в себя основные направления работы по созданию развивающей среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников.

Цель создания развивающей среды - помощь молодым специалистам в становлении профессиональных компетенций в период их адаптации.

И здесь основную роль играет методическое сопровождение. План работы методического сопровождения составлен с учетом запросов начинающих педагогов. Определены задачи, используются различные формы и методы, представленные на слайде.

Слайд

Одной из важных форм работы с педагогами является обучение на курсах повышения квалификации и переподготовки.

Обычно Курсы повышения квалификации педагоги начинают проходить ближе к аттестации, но методисты Центра заранее подбирают и рекомендуют педагогам курсы, которые помогли бы решить их профессиональные затруднения в работе. Есть педагоги, которые активно участвуют в работе семинаров, вебинаров, форумов различного уровня - у них прослушано более 300 часов.

С 2021 года курсы переподготовки прошли 4 педагога, это при том, что двое из них уже имели высшее педагогическое образование.

В этом учебном году в ИРОСТ на совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников и управленческих

кадров региона через ИОМ подано 5 заявок – 42% . 3 из них уже окончены и получены сертификаты.

Слайд

Это нашло отражение и на результатах аттестации, которые Вы можете видеть на данном слайде. Высшая категория на сегодня, к сожалению, только у двух педагогов, но мы не стоим на месте и ждем новых результатов уже в этом учебном году.

Слайд

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодого педагога является его участие в педагогических конкурсах.

Это дает возможность не только повысить социальный статус, но и реализовать творческий потенциал, приобщиться к методической деятельности, развить коммуникативные способности.

Слайд

Конкурс является для молодых педагогов 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. И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

Слайд

Для определения эффективности системы наставничества в целом и оценки работы конкретных наставников мы используем ПАПКУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ.

ПАПКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ, помогает оценить то, чем владеет педагог на данный момент, выявить его сильные и слабые стороны, исходя из представленных документов. Обычно, при выходе на аттестационные мероприятия, педагог обеспокоен большим количеством документов, которые ему необходимо подготовить. В нашем случае, большая часть работы подготовлена заранее.

На сегодняшний день такие папки есть у каждого педагога ДЮЦ. Конечно, для получения положительного результата наполнения ПАПКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ администрация центра

мотивирует педагогов на ее пополнение. Для этого проводятся смотр-конкурсы по итогам которого каждому педагогу даются рекомендации.

Слайд

Эффективность системы наставничества в целом и оценки работы конкретных наставников мы определяем по следующим направлениям:

- Рейтинг педагога (учитывается его самооценка, мнение родителей, участие в методической деятельности, уровень образовательной работы). (через опросники, анкеты, разработанная программа и методические материалы к ней, диагностические материалы, учитывающий все задачи по программе, отзывы родителей в социальных сетях и рабочих группах в мессенджерах)
- Оценка эмоциональной удовлетворенности наставляемого (опять же через анкеты, тесты, опросники, оценка внешнего проявления педагога) – здесь мы смотрим на то, как педагог взаимодействует с коллективом, насколько ему комфортно в этом коллективе и профессии.
- Оценка результатов для образовательной организации – показатели текучести кадров, удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг, количество аттестованных педагогов, участие в профессиональных конкурсах и т.п.

Слайд

Опыт последних лет показал что, наставничество является важным элементом системы развития кадрового потенциала нашей образовательной организации; что **это важная** часть эффективной системы индивидуальной поддержки каждого заинтересованного в профессиональном росте педагога.

И в тоже время нельзя не сказать о трудностях, которыми мы столкнулись, реализуя практику наставничества в нашем учреждении. Анализируя деятельность педагогического коллектива за несколько лет, мы пришли к выводу, что работа по реализации наставничества у нас ведется постоянно, но бессистемно и по умолчанию.

Кроме того преобладает ситуационное наставничество: подготовка к конкурсам педагогического мастерства, аттестационные мероприятия, написание программы, подготовка открытых мероприятий и т.п., и в то же время работа велась, как правило, не одним наставником, а коллективом наставников.

Внедрив в прошлом году систему традиционного наставничества «педагог-педагог» для только пришедшего педагога, с назначением

наставника и куратора сроком на 1 год, составлением плана работы и сроков выполнения, мы убедились, что в нашем случае это воспринимается обеими сторонами как обязанность: мы не укладываемся в сроки, часто меняем направление работы и нам приходится либо корректировать планы, либо менять их вообще.

Да, у нас уже неплохие результаты, но система наставничества в нашем учреждении требует доработки.

Поэтому было решено: что, необходимо развивать и систематизировать те, наработки и практики по наставничеству, которые подтвердили свою успешность. То есть продолжить внедрять коллективное ситуационное наставничество, но построить работу таким образом, чтобы неопытный коллега мог обратиться за помощью к любому компетентному работнику Центра и получить помощь: будь то директор, методист или педагог, имеющий большой опыт в нужном вопросе.

Тогда сразу возникает необходимость:

- во-первых, поддерживать дружеские отношения внутри коллектива,
- во-вторых, вовлекать новых специалистов в различные виды деятельности на равных условиях,
- и наконец, развивать в нашем педагогическом коллективе неформальное общение, которое позволит молодому педагогу быстрее адаптироваться в коллективе.

Мониторинг затруднений наставляемого на всех этапах работы над ИОМ, с последующим планированием.

Поддержка администрацией ДЮЦ наставников: быстрое реагирование на их потребности, материальное стимулирование, моральная поддержка и поощрение.

Так же хотелось бы закрепить такой опыт работы как привлечение молодых специалистов в наше учреждение на стадии обучения детей в школе, ВУЗах и колледжах.

Всю эту работу мы планируем реализовать уже в следующем году.

У меня все! Я желаю всем нам быть хорошими наставниками и получать от этого удовольствие!ё