Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

дополнительного образования

«Дом детского творчества Рудничного района г.Кемерово»

 **«**Методическая работа наставника как условие повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов**»**

методист Иванова Татьяна Анатольевна

**Кемерово 2018 г.**

**«Методическая работа наставника как условие повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов»**

На сегодняшний день, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Методическая работа в данном направлении реализуется с учетом концепции и содержания профессионального стандарта педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности.

Поэтому особое внимание стоит уделить методической работе именно с молодыми и начинающими специалистами. Ведь профессиональное становление молодого педагога - сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Каждый год в образовательные учреждения приходят молодые педагоги, окончившие педагогические вузы или колледжи. А в учреждения дополнительного образования детей приходят молодые люди с большим творческим потенциалом и не имеющие опыт работы, и перед ними встает целый ряд проблем: выстраивание отношений с детьми, педагогами, администрацией, нехватка педагогических и социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. При этом начинающий педагог выполняет в полном объеме те же функциональные обязанности, что и педагог, имеющий определенный опыт работы: выступает организатором образовательной и воспитательной деятельности, создает условия для реализации потенциальных возможностей учащихся, общается с родителями.

В системе дополнительного образования сегодня могут работать специалисты различных областей искусства, науки, техники; люди, развившие свое увлечение до профессионального уровня. Значительную часть педагогических кадров составляют те люди, которые сами прошли эту школу, затем получили специальное образование и вернулись в свои учреждения дополнительного образования в новом качестве – педагога-психолога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования. Для этих педагогов необходимо создавать условия для формирования системы профессионального самоопределения, а также включения его в сложную структуру психологических ролей, обязательно сопровождающих любую групповую деятельность, формирование потребности у начинающих педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности.

Сейчас в образовании - время модернизации, время перемен. Ведь скоро вступает в силу «Профессиональный стандарт педагога». Стандарт предполагает, что к моменту поступления на работу в образовательное учреждение молодой специалист уже обладает набором базовых навыков, а это позволит ему успешно выполнять свои обязанности. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознаёт, что знания, полученные им в образовательном учреждении, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - всё иначе.

Начинающему педагогу нужно освоиться в новом коллективе, наладить отношения с детьми, научиться грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают коллеги, учащиеся, родители.

Важно, чтобы педагог погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке старших, опытных наставников: администрации, руководителя методического объединения, педагогов-коллег, психолога. Необходимо последовательно выстроить работу с начинающими педагогами так, чтобы процесс адаптации молодого специалиста, участия в делах учреждения и объединений был непрерывным.

 Для этого в нашем учреждении уже много лет осуществляет свою деятельность Школа начинающего педагога. В 2017-2018 уч. г. было 4 начинающих педагогов. 1 педагог ушёл в декретный отпуск, остальные 3 педагога продолжают работать в нашем учреждении.

 В учреждении разработаны: «Положение о школе начинающего педагога (ШНП)», «Положение о статусе молодого специалиста», «Положение о наставничестве». Разработана непосредственно сама программа «Школа начинающего педагога», рассчитанная на 3 года обучения.

**Цель программы**: научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышение их профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

**Задачи**:

-          дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога;

-   повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

-    развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

-    повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-­воспитательного процесса в образовательном учреждении;

-   создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

 Школа начинающего педагога, как структура, представляет собой постоянно действующую форму повышения профессиональной компетентности начинающего педагога: пропедевтическая адаптационная работа, мониторинговые исследования, организация профессиональной коммуникации, ориентация педагогов имеющих среднее специальное образование на получение высшего образования. Реализация программы осуществляется путем организации различных форм методической работы: семинары, тренинги, консультации, анкетирование, работа по теме самообразования, и т.д. Построение эффективного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса ведётся в четырех направлениях:

**Первое направление:** **мониторинговые исследования по теме «Теоретические знания и профессиональные умения педагога» -** отслеживание 3 раза в течение года (на начало, середину и конец) результатов деятельности педагога по следующим направлениям: знание своего предмета, умение анализировать, знание методики преподавания, знание детской возрастной психологии, психологии детского общения, психологии творчества, умения использовать разнообразные формы организации познавательной деятельности учащихся, обновление методического оснащения занятия. Результаты анкетирования помогают выявить, какие проблемы возникли в процессе работы, каких успехов достиг педагог, какую методическую помощь ему необходимо оказать. На основании этих результатов составляется план по теме самообразования, изучения основных направлений его деятельности.

**Второе направление: адаптация** - знакомство педагога с методическими материалами по направлению деятельности, библиотекой, учебными кабинетами, спецификой набора детей в объединения, планами учебной, методической, воспитательной работы, документацией, основными требованиями по её ведению, основами составления расписания занятий. Главное на данном этапе, помочь педагогу разобраться во всех тонкостях общения между членами педагогического коллектива и учащихся, работы с документацией.

**Третье направление: наставничество -** сопровождение начинающего педагога: начиная от директора и заместителей, заканчивая педагогом-наставником. Мало быть талантливым и образованным, если рядом не окажется мудрых, опытных наставников, то из начинающего педагога может, не получится ценный специалист. Главное на данном этапе, помочь молодому специалисту разобраться во всех тонкостях педагогической профессии. Работу педагогов-наставников рассматриваем как одно из ответственейших общественных поручений. Наставник - это, прежде всего, специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Педагоги-наставники составляют и реализуют индивидуальный план работы с начинающим педагогом.

принципы наставничества:

* конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога (соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник - молодой специалист; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия);
* взаимный интерес к наставничеству;
* добровольность, поскольку деятельность наставника - важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес.

**Четвертое направление**: **профессиональное становление -** руководитель Школы начинающего педагога выступает в роли тьютера педагогов-наставников, который всегда подскажет, как правильно спланировать и организовать работу с педагогом, подобрать формы работы. В профессиональном становлении начинающего педагога имеет место наличие педагогических способностей. Они состоят из таких компонентов:

- дидактические – искусство передавать знания в доступной форме;

- конструктивные – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;

- экспрессивные – умение в своё объяснение включить уместно юмор, доброжелательную иронию, шутку;

- коммуникативные – правильный подход к учащимся в процессе обучения и воспитания;

- актерские – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;

- умение контролировать все свои слова, поступки, действия, настроение.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов. Значительное внимание уделяется такой форме индивидуальной методической работы как консультации. Начинающие педагоги получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов занятий, рекомендации, памятки. Молодой педагог получает помощь не только от наставника, а и от руководителя Школы начинающего педагога, руководителя методического объединения, заместителя директора, психолога, опытных педагогов.

**Реализуется программа в 3 этапа**

**Первый этап. Подготовительный (сентябрь-октябрь)**

**Цель:** Создание нормативно-правовой и методической базы для реализации программы:

**Содержание:**

- формирование списка начинающих педагогов на текущий учебный год;

- разработка плана работы «Школы начинающего педагога»;

- входящая диагностика, самодиагностика;

- назначение наставников, составление индивидуального плана работы с начинающим педагогом.

- организационные вопросы. Ознакомление с учреждением, традициями, правилами внутреннего трудового распорядка создание нормативных документов для реализации программы; положение, приказ;

- разработка мониторинга реализации программы: входящая диагностика, диагностика профессиональной готовности педагога:

-  разработка программно-методического, информационного обеспечения: программы, рекомендации, памятки начинающему педагогу, наставнику;

- методическая помощь при разработке дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы;

- методическая помощь при составлении учебных календарных графиков;

**Ожидаемый результат**:

- Определение методических затруднений у начинающих педагогов.

- Создание методической базы для реализации проекта.

- Разработка программно-методического, информационного обеспечения.

**Второй этап. Практический (ноябрь-февраль)**

**Цель:** Внедрение в практическую деятельность программы.

**Содержание**

- информационная и методическая поддержка начинающих педагогов; проведение консультаций, семинаров и т.д.;

- мониторинговое отслеживание динамики изменений;

*Рассматриваются вопросы*

- требования к современному занятию;

- основные этапы занятия, распределение их по времени;

- классификация методов, приемов, используемых в учебном процессе;

- дидактические, психологические, гигиенические, воспитательные требования;

- выбор рациональных методов, приёмов, способов обучения и воспитания;

- интерактивные формы и методы обучения;

- индивидуальный подход в обучении одаренных детей.

- посещение открытых занятий опытных педагогов. Составление графика взаимопосещений;

- промежуточная диагностика (в виде посещения занятий);

Это поможет педагогу рационально выбирать тип занятия, его структуру, правильно определять цели и задачи, рациональные методы обучения, объединять разные формы коллективной и индивидуальной работы, познакомиться с современными образовательными технологиями, интерактивными методами обучения.

**Ожидаемые результаты:**

1. Повышение профессиональной компетенции педагогов.

2. Повышение результативности обучения, сохранение и увеличение контингента учащихся.

3. Расширение возможностей для творческого развития личности ребенка, реализации его потенциальных возможностей.

4. Включение каждого начинающего педагога в творческий поиск через участие в работе ШНП.

**Третий этап. Аналитический (март-май)**

**Цель:** Анализ, оценка перспективы развития педагога.

**Содержание**

- осуществление мониторинга роста уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов и изменения эффективности образовательного процесса в их объединениях;

*Рассматриваются вопросы*

- самоанализ занятия и воспитательного мероприятия;

- организация индивидуальной работы с учащимися;

- нетрадиционные, интегрированные занятия с применением компьютерных технологий интерактивные формы и методы обучения;

- оформление «Портфолио начинающего педагога»;

- итоговая диагностика. Самодиагностика;

**Ожидаемый результат 3 аналитического этапа**: получение объективной оценки деятельности начинающих педагогов, определение эффективных форм методической помощи в дальнейшем.

**Методическое обеспечение программы**

-         Программа «Школа начинающего педагога»;

-         План работы «Школа начинающего педагога» на год;

-         План работы наставников с начинающими педагогами;

-         Памятки и рекомендации для начинающего педагога;

-         Рекомендации педагогу-наставнику;

**Ожидаемые результаты реализации программы**

**Реализация программы будет способствовать*:***

- адаптации начинающих педагогов в учреждении;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;

- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;

- использованию в работе начинающих педагогов новых современных образовательных технологий;