

Исполнение функций наставника

Характеристика деятельности педагога по организации наставнической деятельности

В современных условиях стандартизации дополнительного образования детей особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в наше образовательное учреждение, испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников и школьников, методик воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги дополнительного образования с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В 2012 году к нам пришли работать два молодых педагога (мои бывшие ученицы, воспитанницы хореографического ансамбля «Искорка»).

В коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому педагогу прикреплен наставник, создан график взаимопосещений, где молодые педагоги пополняют свою педкопилку.

Мною, как наставником были определены цель и основные задачи работы с молодыми педагогами.

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Выбор формы работы с молодыми специалистами начали с вводного анкетирования и собеседования, где педагоги указали свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определили совместный план консультаций для начинающих педагогов с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своей работе с молодым педагогом я применяю наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающих деловую коммуникацию, способность принимать решения, умение аргументировано формулировать.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции».

Работа с молодыми педагогами строим с учётом основных аспектов:

- Молодой специалист – ребёнок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.
- Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе педсоветов, методобъединений;
- участие в постоянно действующих семинарах – практикумах ;
- участие в жизни МУДО «ДТ».
- Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:
- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т. п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

План работы с молодыми специалистами:

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым педагогом дополнительного образования.	Изучение и консультации по нормативно – правовой базе. Консультации по ведению документации. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования. Составление календарно – тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста.	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления. Педагогическое самообразование.	Участие в мероприятиях ДДиЮ, показ стажистом открытого мероприятия, работа методического объединения по оказанию помощи.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого педагога. Функция общения педагога с детьми на занятии.	Беседа на тему: «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.	Октябрь

	Структура педагогических воздействий (организующая, дисциплинирующая, оценивающая).	
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т. д.	Октябрь
Как правильно и эффективно провести занятие.	Секреты мастерства. Педагог – наставник делится опытом (речь идёт об общих вопросах методики проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога – наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.	Ноябрь
Копилка интересных занятий.	Разработка или описание интересных занятий силами самого молодого специалиста.	По мере готовности
Самообразование педагога дополнительного образования.	Выбор методической темы. Предлагаем примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.	В течение года
Как написать обобщение педагогического опыта.	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Апрель
Портфолио педагога.	Как правильно создать портфолио «Моего успеха».	Ноябрь Декабрь
Аттестация.	Требования к квалификации Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников.	Методика проведения обследования.	Конец учебного года

Большую эффективность наряду с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: деловые игры, конкурсы, открытые просмотры, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий с детьми.

Работа по наставничеству, помогла молодым коллегам создать им «личное портфолио», куда вносятся их педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведённые занятия, мероприятия. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Именно наставническая работа ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную, педагогическую среду. Молодой педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.