

муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
городского округа Перевозский Нижегородской области
«Детско-юношеский центр г.Перевоза»

**Отчет из опыта работы в рамках ЦМН
в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза»**

г. Перевоз,
2024 г.

В рамках образовательной деятельности МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» предлагает программы общеразвивающего характера по шести различным направлениям: художественная, физкультурно-спортивная, туристско-краеведческая, естественнонаучная, техническая и социально-гуманитарная.

В наше учреждение дополнительного образования приходят и приступают к работе молодые педагоги, не имеющие опыта работы в образовательных учреждениях и зачастую, не имеющие профильного образования. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты или начинающие педагоги, не имеющие опыта работы, не найдут в изученных ими курсах профессиональной переподготовки.

Важнейшим аспектом работы нашего учреждения для педагогов дополнительного образования является то, что у нас существует свобода выбора образовательной деятельности. Пришедший специалист, не имеющий соответствующего образования, может пройти профессиональную переподготовку и выбрать то или иное направление творческой деятельности в педагогической работе. Это определяется широким выбором общеобразовательных программ дополнительного образования. Но получение необходимых знаний не означает, что специалист становится педагогом сразу. Этому предшествуют образовательные дефициты, восполнить которые помогает целый комплекс разноплановых задач, встающих перед молодыми педагогами.

Наставничество, применяемое в МБОУ «ДЮЦ г. Перевоза», не сильно отличается от традиционной концепции и предполагает систему обучения педагогов по получению опыта в процессе работы. Опытный педагог передает свои знания новичкам непосредственно на рабочем месте.

Организация наставничества осуществляется на основании приказа директора МБОУ «ДЮЦ г.Перевоза»

Директор учреждения осуществляет общее руководство и координацию системы наставничества педагогических работников. Ему доверены следующие задачи:

- утверждение дорожной карты (плана мероприятий) для реализации положения о системе наставничества педагогических работников;
- утверждение ведущего наставника (куратора), отвечающего за реализацию программ наставничества, а также отбор наставников и наставляемых, их утверждение;
- организация условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, а также накопления и распространения лучших практик наставничества.

Наставник из числа педагогов с опытом работы:

–подбирается из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении;

– разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества для закрепленного за ним приказом директора МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» наставляемого;

–в процессе работы с наставляемым развивает личностные навыки управления, повышает свой статус, подтверждает репутацию профессионала, оказывая практическую помощь наставляемому, принимает участие в устранении внутренних образовательных дефицитов и формировании у наставляемого готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

В рамках системы наставничества для молодых педагогов проектируются и реализуются программы поддержки, которые представляют собой комплекс мер по восполнению того или иного образовательного дефицита. В 2021-2022 в учреждении числится - 5 молодых специалистов со стажем педагогической работы до двух лет; в 2022-2023 году – 2 молодых специалиста. Педагоги вели образовательную деятельность по следующим направлениям: социально-гуманитарная и художественная. За каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог-наставник. Это 100% охвата формой наставничества «педагог-педагог» среди молодых специалистов нашего учреждения.

Результатом работы в рамках формы «педагог-педагог» становится готовность молодого педагога к профессиональной деятельности, профессиональный и методический рост; компетентность специалиста. Кроме этого, происходит апробация модели наставничества, повышение компетенций педагогов-наставников, формирование стабильного коллектива.

В рамках работы наставнических пар определяется и описывается образовательный дефицит молодого педагога, составляется индивидуальный план работы, в которой прописывается содержание деятельности по месяцам и ожидаемые результаты реализации этой программы.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника и наставляемого включают:

1. Индивидуальные задания и поручения: наставник может давать наставляемому задания и поручения, которые помогут ему изучить опыт работы, улучшить навыки и самообразование в рамках трудовых обязанностей.

2. Контроль за деятельностью: наставник осуществляет проверку выполнения заданий, поручений и качества подготовленных документов, что позволяет контролировать работу молодого педагога и помогает ему исправлять ошибки и устранять недостатки. Это разработка методических пособий к учебным занятиям, тематических карт; ведение документации (журналы учета работы педагога дополнительного образования, диагностические таблицы с целью выявления уровня образования учащихся, программа профессионального развития педагога дополнительного образования и т.д.)

3. Индивидуальная помощь: наставник может оказывать помощь в изучении нормативных актов, разработке и составлении содержания дополнительных общеобразовательных программ, проведении открытых занятий с целью оказания методической помощи, разработке и заполнению сайта педагога, ведению группы объединения в соцсетях, консультации для родителей с целью разъяснения работы в ИС Навигатор, обмену информацией в мессенджерах, защите персональных данных учащихся и т.д.

4. Воспитательные беседы: наставник проводит беседы о проблемах, возникающих в работе, учебе, адаптации в коллективе, отношении к повышению профессионального уровня и других вопросах трудовой деятельности. Цель таких бесед - помочь наставляемому разобраться в проблемах и достичь лучших результатов в работе.

5. Личный пример: наставник должен быть примером для наставляемого, безупречно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать нормативные акты, демонстрировать высокую дисциплину, заботиться о коллегах и учащихся, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень.

6. Изучение личности молодого педагога: наставник при регулярном общении и взаимодействии с сотрудником наблюдает за его личностью и помогает развивать его творческие способности.

Важными показателями эффективности наставничества являются: оценка профессионального роста наставляемого и наставника, отзывы наставляемых о совместной деятельности с наставником, сохранение молодых (начинающих) педагогов в профессии, профессиональный рост педагогов и престиж организации.

В нашем учреждении по итогам учебного года проводится цикл открытых занятий для педагогов различных направленностей с целью обмена опытом работы при проведении учебных и воспитательных занятий, мастер-классов, составлении методических материалов.

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодых педагогов является его участие в педагогических конкурсах; повышение уровня результативности учащихся в конкурсных мероприятиях; увеличения уровня образовательных способностей учащихся; востребованность дополнительных общеобразовательных программ; положительная оценка родителей учащихся; повышение квалификации и т.д.

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

Эффективность практики наставничества в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» заключается в том, что реализация дорожной карты, перечень методических кейсов, образуют систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального

роста наставляемого и наставника, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций, положительной динамики качества всего образовательного процесса в учреждении.

Заключение

Рассмотрев практику наставничества в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза», обозначились такие выводы:

-наставничество является важным элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации;

- наставническая деятельность - это важная часть эффективной системы индивидуальной поддержки каждого заинтересованного в профессиональном росте педагога;

- наставничество является мощным катализатором профессионального саморазвития как самого наставника, так и молодого педагога.

Опыт последних лет показал, что правильно спланированная 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 города.