

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Пятакова Елена Васильевна,
Родионова Елена Евгеньевна,
методисты
МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г. о. Самара*

Организация системы наставничества по форме «педагог – педагог» в МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г. о. Самара (далее – Центр) опирается на принципы добровольности, гуманности, конфиденциальности, ответственности, взаимопонимания, соблюдения прав молодого специалиста, соблюдения прав наставника. В Центре организована наставническая работа, позволяющая достигать стратегической цели – успешного включения в педагогическую деятельность молодых сотрудников и эффективного развития их профессионального потенциала.

Реализация наставнической деятельности осуществляется на основании нормативных документов и локальных актов. Одним из основных документов является Программа наставничества Центра, содержащая комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества (далее – Программа) оптимизируется ежегодно с учетом предложений по итогам наставнической деятельности и утверждается руководителем Центра для реализации в течение учебного года. Ответственность за решение организационных вопросов и результативности реализации Программы возложена на её куратора – методиста информационно-методической службы.

В Программе, реализуемой в нашем Центре, отражены тактическая цель и задачи наставнической деятельности. Целью является обеспечение профессионального развития и улучшение личных показателей эффективности педагогических работников. Важнейшей задачей на сегодняшний день является обеспечение успешного закрепления на новом рабочем месте педагога, молодого специалиста.

Реализация Программы наставничества осуществляется поэтапно, согласно Распоряжению Министерства образования и науки Самарской области от 25.03.2022 № 318-р. Одним из важных этапов является формирование базы наставников и наставляемых, пополняемой сведениями ежегодно.

База наставников формируется из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих способностью и стремлением делиться профессиональным опытом, гибкими навыками общения, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет и первую или высшую квалификационную категорию. База наставников в Центре представлена педагогическими работниками, реализующими дополнительные общеобразовательные программы разных направленностей, среди которых есть руководители образцовых детских коллективов, участники и победители системообразующих конкурсов, член Федерации педагогов вокального искусства Российской Федерации, заслуженный артист РСФСР.

При обновлении базы наставляемых учитывается не только стаж педагогической деятельности (от 0 до 3 лет), возраст (до 35 лет), но и наличие у молодого специалиста профессиональных умений и навыков (например, при переводе на другую должность). Для определения приоритетных направлений развития наставляемого проводится входное анкетирование, дающее представление о том, каких профессиональных знаний и умений не хватает на данный момент молодому специалисту в педагогической деятельности и каким формам и методам повышения профессионального уровня он отдает предпочтение. В анкете помимо стандартных (общих) вопросов есть вопросы о том, какие задачи ставит наставляемый перед собой в ближайшее время и каковы его профессиональные планы на будущее. Наставляемому предлагается высказать идеи и предложения, которые он хотел бы реализовать в нашей образовательной организации, а так-

же пожелания по реализации Программы наставничества своему будущему наставнику. Куратором программы производится анализ анкет молодых специалистов и сопоставление данных с анкетами наставников.

Наиболее часто встречающимися профессиональными дефицитами у молодых педагогов нашего Центра являются:

- отсутствие умений работы с документацией, например разработки дополнительных общеобразовательных программы, диагностических материалов и др.;
- слабое владение различными формами и технологиями организации учебной деятельности, например современными образовательными технологиями;
- использование устаревших форм и методов работы с родителями.

При формировании наставнических пар куратором учитываются профессиональные компетенции наставника, отвечающие ожиданиям конкретного наставляемого, а также их психологическая совместимость. Обязательным условием является готовность молодого специалиста к взаимному сотрудничеству.

С учетом результатов анкетирования наставник и наставляемые разрабатывают индивидуальный план развития для успешной адаптации молодого специалиста и повышения его профессионального уровня.

В Центре внедрены три ролевые модели наставнических пар, при которой наставляемым является:

- молодой педагог, имеющий незначительный опыт практической деятельности в образовательном учреждении;
- молодой педагог, не имеющий опыта практической деятельности, но обладающий определенными знаниями, как правило выпускник вуза;
- молодой педагог – студент вуза.

Работа в таких наставнических парах имеет свою специфику. Например, при работе с молодыми педагогами, которые обучаются в вузах, используется конвергентный подход, способствующий повышению качества дуального обучения. У нас в Центре они получают возможность использовать теоретические знания в практической деятельности под руководством наставника, становятся активными участниками всего образовательного процесса, участвуют в общественной жизни коллектива. В результате те молодые педагоги, которые учились в прошлом году и были задействованы в системе наставничества, закончив вуз, остались в педагогике.

При организации работы в наставнических парах применяются традиционные и инновационные формы.

К традиционным практикам наставничества относятся:

- взаимопосещение и обсуждение занятий;
- совместное планирование и работа с документацией;
- обзор педагогической литературы по актуальным для молодых педагогов вопросам и др.

К инновационным практикам наставничества относятся:

- вебинар;
- деловая игра;
- педагогическая реконструкция;
- практико-ориентированный семинар;
- круглый стол;
- мастер-класс и др.

Показателями оценки эффективности работы наставника являются достижения наставляемым запланированных результатов в период наставничества.

Эффективность наставнической деятельности характеризуется такими показателями, как:

- сохранность молодым педагогом контингента обучающихся;
- степень вовлечения учащихся в активную общественно полезную деятельность;
- результативное участие обучающихся в различных конкурсах и соревнованиях;
- трансляция педагогических достижений наставляемым на заседаниях методических объединений, круглых столах, конференциях и т. п.;

– рост числа собственных методических продуктов: статей, методических разработок, дидактических материалов и т. п.

Одним из эффективных показателей результативности является участие наставляемых в профессиональных и творческих конкурсах. Педагогические работники Центра, участники Программы наставничества, ежегодно участвуют в конкурсах профессионального мастерства различного уровня и, демонстрируя свои профессиональные навыки и конкурентоспособность, становятся победителями и призерами. Среди них – конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» (городской, областной), областной конкурс «Наставник в системе образования Самарской области», городской конкурс «Мой наставник», городской конкурс педагогических инициатив «Молодые педагоги – Самарскому образованию».

В рамках Года педагога и наставника в нашем образовательном учреждении был впервые проведен учрежденческий конкурс «Компетентность педагога – успешность обучающегося». В нем принимали участие все желающие педагогические работники, в том числе молодые специалисты, наставляемые. Особенность этого конкурса в том, что он был разработан и проведен на основе требований положения Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» и являлся профессиональной пробой к участию в конкурсах.

Анализ результатов наставнической работы в Центре показал:

- качественный рост результативности обучающихся в освоении дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- отсутствие конфликтов между участниками образовательного процесса: учащимися, родителями и педагогами;
- рост числа специалистов, желающих продолжить педагогическую деятельность;
- увеличение уровня удовлетворенности собственной работой и стабилизация психоэмоционального состояния педагогических работников.

Вся наставническая деятельность в нашем образовательном учреждении направлена на получение молодыми педагогическими работниками лучшего, передового опыта, что способствует повышению качества образования в учреждении дополнительного образования.

Литература

1. Журавлева Н. Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С. 14–22.

2. О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях Самарской области, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 25.03.2022 г. № 318-р. – URL: <https://sumoin.ru/index.php/deyatelnost/nastavnichestvo/item/991-rasporyazhenie-ot-25-03-2022-nomer-318-r-o-programme-mnogofunktsionalnogo-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnykh-organizatsiyakh-v-samarskoj-oblasti-osushchestvlyayushchikh-obrazovatelnyuyu-deyatelnost-dopolnitelnym-programmam> (дата обращения: 20.02.2024).