

## **Наставничество: учитель-учитель: из опыта работы**

Май, 2020-2021 учебный год

Молодой педагог дополнительного образования – это словосочетание не всегда говорит о том, что педагог молод по возрасту, чаще это говорит о том, что человек начал свой путь в педагогическую профессию. Путь такого педагога может быть долгим- путем проб и ошибок, поиска себя в этой профессии: изучение разнообразной методической литературы, пробами огромного количества техник, форм и методов работы – и, это хорошо, педагог дополнительного образования обязан постоянно учиться и развиваться. Или быстро – когда ты сможешь развивать свой уже имеющийся педагогический потенциал, когда ты уверенно стоишь на ногах, как педагог; когда тебе есть, что сказать и показать ученикам; когда ты уверен в своих собственных силах - т.е. тогда, когда ты полностью адаптировал себя, свои знания, умения, навыки под своих учеников. Что требуется «молодому педагогу», чтобы в краткие сроки адаптироваться в профессии, коллективе коллег, родителей, детей?

Ответ рядом – опытный наставник, который поможет организовать рабочее время и время самообразования с минимальными затратами. Организовать изучение всей рабочей информации: документации, требованиях, подготовках к занятиям с детьми самого разного возраста, взаимодействие с родителями. Активизирует интерес к той деятельности, которой хочется заниматься. Быстро и эффективно настроит работу педагога так, чтобы работалось с удовольствием и результатом.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мегакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы участников которой, находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участника.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки решает конкретные жизненные, личные, профессиональные задачи. Приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый делиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Как организовать работу наставнической пары в постоянном дефиците свободного времени?

1. Наставляемый должен доверять авторитету своего наставника, поэтому следует предложить молодому педагогу самому выбрать наставника из

нескольких опытных педагогов. Пусть это будет, в начале взаимодействия, личная симпатия, которая в дальнейшем перейдет в авторитет.

2. Наставнику предстоит знать возрастные особенности своего наставляемого, образование и места где работал педагог, семейный статус, профессиональные интересы и способности, хобби.
3. На основании знаний о наставляемом определяются формы взаимодействия с наставляемым, план самореализации и обучения.
4. В процессе взаимодействия наставник и наставляемый корректируют план. Определяют дальнейшие точки профессионального самоопределения.

Из опыта работы:

Наставляемый – многодетная мама, образование средне-специальное, регент. Заочно обучается в педагогическом колледже. Долгие годы - председатель родительского коллектива объединений, в которые ходят ее дети. Хобби – рукоделие, кулинария, растениеводство, народное творчество и культура. Активный помощник педагогов дополнительного образования, участник конкурсов, смотров, мероприятий. Попробовать себя в профессии предложил директор «Дома творчества». Наставником выбрала педагога с которым взаимодействовала, как мама 6 лет.

Цель наставничества: оперативная адаптация педагога в профессии.

Задачи:

1. Познакомиться с требованиями к работе педагога дополнительного образования: документация.
2. Познакомиться с опытом работы педагога – наставника, в выбранном виде деятельности.
3. Определиться с направлениями деятельности, составить план работы на учебный год.
4. Корректировка форм и методов занятий и мероприятий.
5. Умение показать свой педагогический опыт на начальном этапе.

Взаимодействие наставник-наставляемый было организовано в дистанционном и очном консультационном формате. Первая встреча – прошла очно: изучались журнал, планы работы, организация родительского комитета и детского коллектива. Последующие встречи организовывались В Контакте - решались ежеминутно возникающие вопросы, проблемы, наставник делился своими наработками, сценариями, упражнениями, «хитростями» педагогического взаимодействия – педагог-родитель-дети. Учил, как использовать уже появившиеся готовые сценарии, видеоклипы, рисунки детей, фотографии для формирования портфолио педагога. Возникающие у наставляемого педагога вопросы и проблемы решались при встречах/консультациях в Доме творчества, один раз в неделю.

Наставник, на начальном этапе взаимодействия, подбирал для молодого педагога статьи и материалы. В дальнейшем, корректировал педагогические интересы, чтобы деятельность наставляемого шла в одном русле, к конкретно установленному результату и не отвлекала его на другие, интересные педагогические темы и направления деятельности. Таким образом, компетенции молодого педагога постоянно росли, он уверенно двигался вперед.

Овладевал знаниями и умениями, которые ему требовались на данный период становления.

Формы и методы подачи материала, которыми пользовался наставник для взаимодействия с наставляемым в дистанционном формате:

- Консультации по педагогике, психологии, культурологии и т.д.
- Ссылки на обучающие вебинары, семинары, курсы
- Лекции
- Кейсы
- Марафон идей
- Обучающие видео и презентации.

Формы взаимодействия в очном формате:

- Беседа
- Работа с документами педагога
- Анализ работы педагога за год: практическое занятие
- Взаимное посещение занятий
- Тренинг
- Консультации
- Разыгрывание ролевых ситуаций и т.д.

Готовые материалы: конспекты, сценарии, фото и видео материалы – наставник, на начальном этапе, помогал размещать на интернет порталах. Наставляемому предлагались ссылки на интернет-сайты педагогических публикаций, конкурсов. Далее педагог сам подбирал материал и интернет-сайты для размещения своих материалов.

Посещая занятия своего наставляемого, опытный наставник всегда увидит его сильные и слабые стороны, поэтому, корректировка педагогической деятельности наставляемого, его постоянное совершенствование должно постоянно поддерживаться наставником. Так, в данном взаимодействии, наставник, постоянно содействовал обучению своего наставляемого на обучающих вебинарах, курсах. Отслеживал профессиональный рост молодого педагога через участие его в конкурсах и фестивалях.

Последняя встреча, на первом году взаимодействия наставник- наставляемый – очная. Подведение итогов за учебный год – анализ сделанного: «что получилось – не получилось, почему?»

Только умея планировать и анализировать свою деятельность можно двигаться вперед. Встречи наставник – наставляемый, на этих двух этапах, тщательно проговаривались, обращалось внимание на трудности этих периодов, анализе прошедшего года и требований следующего, исходя из этого анализа.

Таким образом, к концу первого года, наставляемый :

- Завоевал педагогический авторитет среди коллег.
- Имел портфолио с материалами по всем его разделам.
- Имел опыт участия в педагогических конкурсах сам, с обучающимися.
- Имел дипломы за победы в конкурсах: педагогических и детских.

- Уверено работал с коллективом детей, родителей, пользовался у них авторитетом и любовью.

На конец второго года своей работы, это был опытный педагог дополнительного образования, передающий свой педагогический опыт, на педагогических советах, в НИРО, участник областного конкурса «Сердце отдаю детям».

Наставничество «Учитель-учитель» - за 2019-2020 учебный год, этот подход к адаптации молодого педагога в Доме творчества, объединении, был успешно апробирован с двумя наставляемыми – педагогами дополнительного образования. В 2020-2021 учебном году, мы апробировали его с педагогом, адаптация которого в коллективе, ранее прошла неудачно. Подход оправдал себя.

Все три педагога – в настоящее время (3 года педагогической деятельности в коллективе), ведущие педагоги Дома творчества. Их педагогический опыт затребован в коллективе, муниципалитете, областном, Всероссийском и Международном уровне.