

Профессиональная компетентность методиста

Наставник молодого методиста: образ,
технологии работы, результаты взаимодействия.



Дербышева Людмила Гавриловна,
педагог дополнительного образования
высшей квалификационной категории

Кто мы?

Дербышева Людмила Гавриловна, опытный педагог дополнительного образования, методист, наставник Цента экологии, туризма и спорта МАУДО СДДТ .

Запруднова Светлана Николаевна, молодой специалист, методист, педагог-организатор, наставляемый Цента экологии, туризма и спорта МАУДО СДДТ .

Система наставничества нужна для того чтобы:

повысить качество подготовки
и квалификации персонала;

развить у новых сотрудников
позитивное отношение к работе,
дать им возможность быстрее
достичь необходимых показателей;

сэкономить время руководителей
подразделения на обучение
новых сотрудников;

предоставить наставникам
возможность карьерного роста,
поощрить за хорошую работу,
признать их заслуги перед
организацией;

снизить текучесть кадров,
уменьшив количество
сотрудников, уволившихся во
время и сразу после
испытательного срока.

ИСТОРИЯ наставничества

- **Наставничество** зародилось и получило свое развитие в рамках групповой деятельности людей. С развитием социума появлялись новые виды деятельности и профессии для овладения которыми был необходим более долгий и тщательный вид подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности. Таким образом, **наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества** с первобытной эпохи.





НАСТАВНИЧЕСТВО:

ФОРМЫ

- ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
- ГРУППОВАЯ
- КОЛЛЕКТИВНАЯ
- НЕТВОРКИНГ
«ВЗАИМНАЯ» (peer)
- ОН-ЛАЙН
(включая Интернет,
соц.сети, YouTube)
- ОЧНАЯ
- ДИСТАНЦИОННАЯ



ФОРМАЛЬНАЯ



НЕФОРМАЛЬНАЯ



МЕТОДЫ

- Организация деятельности
- Создание условий, среды освоения деятельности
- Методы контроля и диагностико-развивающего оценивания
- Методы мотивации (фасилитации)
- Личный пример
- Информирование
- Консультирование



Сегодня возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации.

НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО МЕТОДИСТА:

1. Сопровождение в процессе профессиональной адаптации
2. Сопровождение в процессе восполнения образовательных дефицитов

Цель деятельности наставника: создание условий для формирования у наставляемого самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Педагогическая поддержка и устранение внутренних образовательных дефицитов.

Наставник - это педагог, существенно превосходящий молодого педагога в следующих отношениях:

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у молодого педагога;
- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими молодыми педагогами);
- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с молодым педагогом и(или) для передачи ему•



Этапы наставничества

Адаптационный

Определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

Контрольно-оценочный

Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

Проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации («способствовать»);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение);
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);

ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

- В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого.
- Неготовность наставляемого самостоятельно преодолеть этот барьер названа «образовательным дефицитом». Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности наставляемого.
- Наставник оказывает педагогическую поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть.
- Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, наставляемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение наставляемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Польза наставничества

Для наставника

- Перспективы карьерного роста
- Признание заслуг и повышение статуса
- Репутация профессионала и доверие коллег
- Развитие навыков управления
- Участие в формировании команды
- Систематизация имеющегося опыта
- Возможность увидеть новые пути решения типовых задач



Для молодого специалиста

- формирование отношений в коллективе;
- быстрое вливание в рабочий процесс и приобретение новых навыков и знаний;
- снижение тревожности и неуверенности перед нареканиями со стороны руководства, связанными с неумением выполнять поставленные задачи так же быстро, как и другие сотрудники;
- сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью.

Оба повышают свою квалификацию

Эффективность наставничества

