

## НАСТАВНИЧЕСТВО – УСКОРЕНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА в МБОУ ДО «СЮТ»

Перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, Концепция развития дополнительного образования до 2030 года, федеральный проект «Успех каждого ребенка» предусматривают обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательные организации.

Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках учреждения. Наставничество в МБОУ ДО «СЮТ» представляет такую систему обучения педагогов, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Важнейшей особенностью этой системы является:

- точечный, индивидуализированный и персонализированный характер;
- ориентация на конкретного педагога, решающая в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы;
- гибкая структура учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов;

– наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов, и какая глубина их проработки нужна.

Опыт нашей работы по этой проблеме был уже представлен на педагогическом совете «Практики наставничества в системе дополнительного образования детей» в 2022 году по теме: «Практика применения наставничества как организация исследовательской и проектной деятельности с обучающимися МБОУ ДО «СЮТ», где были представлены модели наставничества: «педагог – педагог».

Сегодня мы расскажем о работе по реализации Программы наставничества «педагог – педагог» в учреждении, цель которой – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. В этом учебном году объединением для младших школьников стал руководить молодой педагог дополнительного образования. Инициативной группой по организации наставничества в учреждении, в которую входят Гареева Г.Ф., заместитель директора, Мустаева А.Х., методист, было создано нормативно-правовое и информационное обеспечение реализации Программы наставничества. Создан раздел «Наставничество» на официальном сайте учреждения, где размещены следующие документы:

- положение о системе наставничества педагогических работников в учреждении;
- программа наставничества учреждения;
- приказ о закреплении наставнической пары и назначении куратора внедрения и реализации Программы наставничества;
- дорожная карта по реализации Программы наставничества. В этих документах учтены все важные факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций молодого педагога:
- педагогический коллектив как благоприятная психологическая среда;

– формирование у наставляемого чувства лояльности и корпоративного духа через взаимодействие с более опытными коллегами, ощущение поддержки и принятие их коллегами;

– поэтапное включение наставляемого в систему профессиональной деятельности;

– психолого-педагогическое и методическое сопровождение;

– практико-ориентированный подход к организации наставнической работы во всех направлениях деятельности. Наставнической парой по реализации Программы стали Э.Р.Лаврова, педагог дополнительного образования и Э.Р.Ситдикова, педагог дополнительного образования и Э.Р.Ситдикова. Деятельность по реализации Программы строится поэтапно.

Этапы становления молодого специалиста включают:

– адаптацию (введение в профессию);

– стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

– преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Первый этап работы был начат с диагностических мероприятий, встреч и бесед, в ходе которых были определены слабые и сильные стороны профессиональной деятельности педагога, совместно был разработан План работы наставника и наставляемого на 2022–2025 годы, определены формы сотрудничества, среди которых: – тестирование; – методическая поддержка; – семинары-практикумы; – мастер-классы; – педагогические студии; – посещение и взаимопосещение занятий; – индивидуальные встречи и др.

За два месяца самостоятельно и с помощью наставника были изучены документы, регламентирующие деятельность педагога и учреждения. Рассмотрены документы и проекты, которые настраивают педагога на инновационную деятельность:

– Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

- Концепция развития дополнительного образования до 2030 года;
- Проект «Успех каждого ребенка».

Проведены консультации, разработаны методические рекомендации для педагога по следующей тематике:

- «Современные требования к ДООП»;
- «Учебное занятие в учреждении дополнительного образования детей»;
- «Классификация методов обучения»;
- Способы разрешения конфликтов в объединении».

Методические материалы постоянно размещаются на сайте учреждения в разделе «Наставничество».

Педагог также активно участвовал в методическом совете, оперативных совещаниях учреждения по темам: «Качество дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ – качество дополнительного образования в учреждении», «Концепция развития дополнительного образования до 2030 года – компас педагога дополнительного образования», педагогической студии по теме «Ситуация успеха: как ее создать?».

Самой важной на этом этапе была выбрана форма – посещение и взаимопосещение занятий опытного педагога. Посещение занятий объединения «Творческая мастерская», где Эльвира Ринатовна старается своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодого педагога на активность и творчество в работе. Посещая занятия молодого педагога, она всегда готова прийти на помощь, подсказать, направить, научить. Эльза Рустемовна реализовывает программу «Зумрад», которая была уже разработана в учреждении. Педагог творческий, охотно идет на контакт с коллегами и родителями, которые рассказали ему свою проблему о неуспеваемости их детей – его обучающихся.

Программа разработана, рассмотрена на педагогическом Совете учреждения, прошла экспертизу в АИС «Навигатор дополнительного образования детей», реализуется в учреждении. Работа пары

продолжается. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление и преобразование профессиональных компетенций, и формирование профессионально значимых качеств педагога. Но уже сегодня можно сказать, что наставничество придает ускорение процессу профессионального становления молодого педагога, приобщает его к инновационной и творческой деятельности.