

**Наставничество – путь к развитию профессионального мастерства.
Модель «Педагог - педагог».**

Ни для кого не секрет, что особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Как показывает опыт, начинающие педагоги боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений бывают излишне самоуверенны.

Те педагоги, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому педагогу дополнительного образования, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «зарядить» молодых специалистов на активность и творчество в работе, как и почему становятся наставниками и пойдет речь в моем выступлении.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Хочется отметить, что молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы педагога дополнительного образования, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Чтобы этого не происходило в нашем коллективе, в ЦДОД создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Перед администрацией Центра одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, методистов – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

В 2021-2022 году администрация нашего учреждения доверила мне стать наставником молодого специалиста Рашкиной Светланы Сергеевны, которая является выпускницей отделения «Дошкольное образование» Отрадненского нефтяного техникума.

Приступив к работе в ЦДОД Светлана Сергеевна начала трудовую деятельность в лагере дневного пребывания, где была воспитателем на отряде дошкольников, будущих первоклассников. Надо сказать, что она прекрасно справлялась с обязанностями воспитателя, так как работа с дошкольниками была ей знакома из практики, которую она проходила во время учёбы. Поэтому в дальнейшем

Светлане Сергеевне доверили вести 2 детских объединения: студия раннего творческого развития «Умка» и «Лего - kids».

С чего же началась моя наставническая работа? Прежде всего выстроила отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешится интересующий его вопрос достаточно оперативно.

На начальном (прогностическом) этапе мы определили цель взаимодействия, выявили наиболее важные проблемы молодого педагога в учебно-воспитательном процессе и наметили пути их разрешения. Как уже было ранее сказано, Светлана Сергеевна знала и понимала специфику работы в дошкольном образовательном учреждении. Но работа в системе дополнительного образовательного она несколько иная. Поэтому одной из насущных проблем на данном этапе работы был набор обучающихся в группы, составление плана деятельности, ведение электронной документации в системе АСУ РСО. Также совместно с молодым специалистом мы просмотрели ДООП, составили календарно-тематические планы.

Затем (практический этап) была разработана индивидуальная программа адаптации и развития молодого педагога, то есть «Дорожная карта», в которой отмечены цели, задачи, направления работы по становлению молодого специалиста.

В рамках «Дорожной карты» мной, как наставником проводились такие консультации:

- составление (корректировка) ДООП;
- применение наглядности и ИКТ на занятиях;
- виды целеполагания на занятиях;
- способы проведения рефлексии;
- активные формы работы на занятиях;
- создание психологически комфортной среды на занятиях;
- игровые ситуации на занятиях, а также взаимопосещение занятий с

последующим анализом.

В системе дополнительного образования невозможно просто вести занятия по программе, необходимо постоянно находиться в творческом поиске форм, методов, быть активным участником педагогических мероприятий, независимо от того, опытный ты или начинающий педагог.

Одной из задач в «Дорожной карте» является привлечение молодого педагога к участию в профессиональных конкурсах. Конкурс - это не только форма соревнования в профессиональном мастерстве и способ продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условие обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Ожидаемые результаты участия молодого педагога в профессиональных конкурсах:

- ♣ развитие творческих способностей
- ♣ развитие профессионального общения в педагогическом сообществе

- ♣ внедрение новых педагогических технологий в педагогический процесс
- ♣ повышение профессионального мастерства

Мне очень повезло, что моя подопечная Светлана Сергеевна, очень позитивный, откликающийся на просьбы педагог. Уже в этом учебном году она стала принимать участие в педагогических конкурсах и конференциях:

- Областной конкурс методических разработок «Открытые уроки»;
- XVII Региональная Ярмарка социально-педагогических инноваций;
- Областной конкурс образовательных программ технической

направленности;

- VI Территориальный форум «Молодой учитель- успешный учитель»;
- Конкурс методических материалов «Мои первые наработки»;
- Семинар-практикум «Педагогическая мастерская» в рамках областного фестиваля профессионального мастерства «Ключ к успеху».

Хотя и нет еще призовых мест, мы идем уверенно вперед, оттачиваем свое мастерство, находим интересные наработки, которые применяем в своей работе.

В нынешнее время, когда приток молодых специалистов в систему образования, в частности дополнительного образования очень мал, необходимо, чтобы каждый молодой педагог чувствовал поддержку, твердое плечо наставника, его доброе слово. Для меня быть наставником – это быть другом, помощником, в какой-то мере мамой для начинающего специалиста. Хочется отметить, что уже с первых дней своей трудовой деятельности Рашкина С.С. показала себя с очень хорошей стороны. Она постепенно завоевывает авторитет у родителей обучающихся, ее занятия проходят интересно и увлекательно.

В данный момент мы вместе работаем над проектом «ТИКО моделирование как средство развития творческих способностей обучающихся студии раннего развития «Умка», который мы хотим представить на I Межрегиональном Форуме педагогических инноваций с международным участием в г. Магадан.

«Учитель живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – лейтмотив работы наставника и молодого педагога нашего Центра.