**РАСКРЫТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

*Бадалова Яна Владимировна,*

*педагог дополнительного образования*

*МУ ДО «Дом детского творчества»,*

*с. Новоселицкого*

Наставничество – популярная тема в современном образовании. Одно из приоритетных направлений, отражённых в Указе Президента России «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», – создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования.

В 2019 году распоряжением Минпросвещения России № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» была разработана и утверждена целевая модель наставничества. В этом документе определены цели и задачи наставничества, описываются термины, рассмотрены пути взаимодействия в наставнических отношениях и результаты этих отношений, а также возможности мониторинга наставничества.

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

Модель наставничества **«педагог — педагог»** в системе дополнительного образования предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой модели наставничества является успешное профессиональное становление, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах как консультирование, собеседование, семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, проводимые наставником, подготовка к конкурсам профессионального мастерства.

**Задачи модели:**

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развитие интереса к методике построения и организации результативного

обучающего процесса;

- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового

педагогического опыта в своей деятельности;

- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях профессионального роста в образовательной организации;

- ускорение процесса профессионального становления педагога;

- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

**Результаты реализации модели:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение

психоэмоционального состояния молодого педагога;

- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве

квалифицированных педагогов в данном коллективе (образовательной организации);

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований,

методических практик молодого специалиста и т. д.

Наставничество является двусторонним процессом и основным условием эффективности обучения профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Педагог-наставник на личном примере способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Педагог­-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Молодым (начинающим) педагогам очень трудно профессионально состояться в современном мире. Им необходимо не только хорошо ориентироваться в нормативно-правовых документах, регламентирующих

деятельность педагога, владеть методикой и современными образовательными технологиями, но и приобрести авторитет среди воспитанников, родителей, коллег, сформироваться как яркая самобытная, неповторимая личность.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер:

1 этап – адаптационный, 2 – проектировочный, 3 – рефлексивный.

На первом этапе необходимо определить сформированность профессионально значимых качеств молодого педагога, разработать адаптационную программу профессионального становления.

На втором этапе нужно сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе. На третьем рефлексивном этапе, формируем у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием. Формы работы: индивидуальная, групповая и коллективная.

На «адаптационном» этапе наставник должен учитывать, что профессиональное становление молодого педагога связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми педагогами.

Для определения направлений методической работы и её содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой педагог в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником занятий молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим объединением, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем его занятия, воспитательные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению документации.

Посещение администрацией и наставником занятий молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Особенно полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом занятий других педагогов образовательной организации. В процессе наблюдения занятий, его анализа особое внимание следует обращать на подготовку к занятию, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных педагогов и наставника. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего педагога.

Посещая занятия молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания обучающихся, администрация, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

На «проектировочном» этапе целесообразно составить перспективный план развития молодого педагога. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в образовательном учреждении научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста.

Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении показателей успеваемости обучающихся. Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая рефлексия о Ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой педагог обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, методические объединения, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым педагогам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональной ограниченности. Важно, чтобы педагог погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности педагога, которая и становится темой для обсуждения.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

Большое значение имеет выбор методов, которые наставник использует в своей работе с молодым специалистом.

*Метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

*Метод игры.* Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

*Тренинговый метод* - способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод самоанализа как разновидность анализа огромное значение. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей.

*Кейс-метод* (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов активного обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Все перечисленные этапы и методы способствуют профессиональному становлению педагога.

Примеры педагогов-наставников настолько увлекают в свою сферу деятельности, что выпускники детских объединений выбирают профессию, связанную с областью деятельности объединений, в которых они занимались. Многие обучающиеся детских объединений возвращаются в образовательное учреждение уже в качестве педагогов дополнительного образования и достигают в своей работе отличных результатов. Ярким примером является моя история. Поступив на работу в 2020 году моим наставником сразу стала мой директор нашей организации, которая также является и педагогом.

Мой наставник меня сразу же вовлекла в инновационную деятельность через такие формы и методы обучения как :

• проблемно-деловая игра;

• рефлексивно-деловая игра;

• работа в составе творческой группы;

• лекция,

• семинар,

• практическое занятие;

• педагогические чтения;

• «педагогический ринг»;

• ярмарка педагогических идей;

• просмотр видеофильмов отснятых занятий;

• групповые и индивидуальные консультации;

• посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы;

• педагогические мастерские.

Наставник постоянно наблюдала, как я планирую, реализую и анализирую свои занятия.

Результат не заставил себя долго ждать. И уже в 2022 году я стала победителем в краевом конкурсе на лучшую программу по формировании финансовой грамотности у обучающихся в системе дополнительного образования детей. (1 место). А также участвовала в качестве спикера на методическом семинаре «Проекты и практики повышения финансовой грамотности в основной школе» в рамках цикла семинара «Методики успешных практик по формированию финансовой грамотности, где представила особенности реализации дополнительной разноуровневой общеобразовательной общеразвивающей программы социально-гуманитарной направленности «Азбука финансиста». Также мои воспитанники являются победителями во Всероссийских, краевых и муниципальных конкурсах различного направления.

Целесообразность подобной этапности при управлении процессом профессионального становления молодого педагога и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования демонстрирует, что процесс наставничества отражает тенденцию восхождения молодого педагога от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-­наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.