**МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

**С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Линева Ирина Васильевна*

*методист Муниципального бюджетного учреждения*

*дополнительного образования*

*«Дом детского творчества», село Кочубеевское*

Потребность в наставничестве встает сегодня особенно остро, так как стремительные изменения в системе образования требуют от педагога быстрой реакции. Наставничество достаточно традиционный, но довольно эффективный метод адаптации молодых педагогов к новым условиям. В учреждения дополнительного образования, в том числе и наше, приходят работать молодые люди, не имеющие базового педагогического образования, а также специалисты из других профессиональных областей, что позволяет расширить востребованные для современных детей направления (робототехника, журналистика, 3-D моделирование, прототипирование и др.). Как правило, данная категория молодых педагогов нуждаются в помощи более старших, опытных педагогов, чтобы легче пройти адаптацию для работы в системе дополнительного образования.

В нашем учреждении для создания условий, обеспечивающих успешное профессионально-личностное становление молодых специалистов, в рамках внедрения целевой программы наставничества, реализуется модель «педагог-педагог».

Я являюсь наставником молодого педагога, который пришел работать к нам в учреждение всего год назад. Молодой человек закончил колледж искусств по профессии библиотекарь, и у него не было педагогического образования, поэтому он, прежде чем приступить к работе, прошел дистанционные курсы профессиональной переподготовки по программе «Педагогическое образование». Молодой специалист был принят на работу в летний период, когда на базе учреждения функционировал оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей. Первый свой опыт в общении с детьми он приобрел именно в лагере.

В Доме детского творчества я работаю уже более двадцати лет, имею большой педагогический опыт, сейчас занимаю должность методиста но, в качестве наставника молодого педагога – впервые. Первый год работы - это период адаптации для молодого педагога, и он является самым сложным как для новичка, так и для наставника. Кроме того, все осложняется еще и тем, что мой подопечный оказался довольно «сложным» молодым человеком – замкнутым, зажатым, не уверенным в себе. В ходе первой беседы, один на один, мне удалось наладить с ним доверительные отношения, он рассказал немного о себе, что любит заниматься творчеством, поведал почему у него не сложилось на прежней работе в библиотеке. Однако, я все равно, испытала некоторые трудности в налаживании контакта с молодым педагогом и только спустя некоторое время поняла почему. Я использовала метод «инструктажа», давала четкие и ясные инструкции и указания, а затем контролировала их исполнение. Мне казалось, что взрослый человек должен понимать важность выполнения необходимых действий на рабочем месте. И хотя я действовала достаточно тактично, такой подход вызывал у молодого человека непонимание, раздражение и, даже агрессию. Я поняла, что этот способ не всегда уместен, и ни к каким конструктивным результатам такая тактика не приведет. Анализ ситуации, консультации с психологом и руководителем учреждения, а также изучение литературы по теме и других источников информации, помогли мне сделать вывод, что необходимо поменять методы и подходы к процессу обучения подопечного.

Очень полезная информация дается в статье Надежды Бондаренко «Пять главных приема наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей».

Инструктаж *—*это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ. Минусы этого метода налицо: часто слепое следование инструкциям приводит к результату, противоположному желаемому.

Объяснение — стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему.

Развитие — это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать. [1]

В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника на определенном этапе и сложности задачи, я выбирала подходящий стиль во взаимодействии с ним. Не стала больше «давить» на моего подопечного, старалась тактично разбирать допущенные ошибки, давать советы как поступить в той или иной ситуации, предоставила некоторую свободу действий и это сработало. Дальнейшее взаимодействие с молодым педагогом стало позитивным и более продуктивным, как говорится, мы нашли общий язык. Однако, проблемы которые надо было решить, еще оставались - неуверенность в себе, мешали ему раскрыть свой потенциал. Молодой человек испытывал страх перед ученической аудиторией, неуверенность в своих коммуникативных возможностях, трудности в общении с коллегами.

До начала учебного года молодому специалисту необходимо было составить дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу, по которой он будет осуществлять свою педагогическую деятельность. Для помощи педагогу по данному направлению я выбрала стиль «объяснение» и метод совместного планирования. Мой подопечный оказался творческой личностью и тематика программы, которую он предложил, была оригинальной и интересной, но работа над программой вызвала у него затруднения, поэтому этот путь мы проделали совместно. Упор делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения знаний, умений навыков, и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Метод совместного планирования применялся в дальнейшем для разработки и других методических материалов: конспектов занятий, диагностических, дидактических материалов, технологических карт. Этот метод позволяет объяснить молодому педагогу, как и с какой целью создаются методические материалы.

Для более эффективной работы по составлению методических материалов мной были предложены подопечному различные памятки:

- типы и формы занятий в дополнительном образовании;

- требование к структуре и проведению занятия;

- организация дистанционного обучения;

- анализ и самоанализ занятия;

- организация работы с родителями.

Привлечение детей в объединение и комплектование групп – это еще один важный и сложный этап работы педагога дополнительного образования. Я рассказала об основных формах набора детей, и педагог активно участвовал в рекламных мероприятиях: проводил мастер-классы, распространял агитационные буклеты, визитные карточки, объявления, посещал школы села с целью рекламы. Привлечение ребят в творческие объединения и поддержание их интереса в течение учебного года – это сложный процесс даже для опытного педагога, а для новичка тем более. Трудности возникли с этим и у моего подопечного, набор детей проходил тяжело, ему не удалось набрать достаточное количество обучающихся на базе Дома детского творчества, поэтому я предложила молодому педагогу взять группу в школе, договорилась о сотрудничестве моего подопечного с учителем начальных классов, представила его детям, заручилась согласием родителей.

Одним из основных методов работы является посещение наставником занятий молодого педагога и выявление возникающих у него затруднений и ошибок. В процессе наблюдения занятий было определено, что педагогу не хватает умения логично выстроить этапы занятия, он увлекался практическими действиями и мало времени уделял другим этапам занятия, не давал четких и ясных инструкций детям перед выполнением заданий, испытывал чувство неуверенности в своих действиях, суетился. Совместные обсуждения, советы, рекомендации со стороны наставника по итогам проведенных занятий молодым педагогом, способствовали улучшению качества их проведения. В процессе рефлексии занятий педагог учился видеть себя со стороны глазами наставника, анализировать свои сильные и слабые стороны и над чем еще надо работать.

Эффективной формой наставничества является посещение новичками занятий опытных педагогов-новаторов, это способствует обогащению практических навыков начинающих педагогов, развивает у них деловую коммуникацию, умение проектировать свою педагогическую деятельность. Мой подопечный в свое свободное время систематически посещает занятия опытных педагогов, эта форма взаимодействия позволяет ему взглянуть на образовательный процесс изнутри, оценить конечный результат: знания, умения и навыки обучающихся и способы, которыми педагог их достигает.

Положительным в адаптации молодого педагога стал тот факт, что он не сдавался, старался выполнять все требования к образовательному процессу и своим должностным обязанностям. Это вызывало эмпатию у старших коллег, и они старались помочь молодому человеку в работе, проявляли внимание и заботу. Кто-то делился дидактическими пособиями, материалами для практических занятий, кто-то поддерживал советом, подсказывал, наставлял.

Чтобы снять зажатость, неуверенность в себе у молодого педагога, руководитель театрального объединения пригласила его на занятия в театральное объединение. Посещая театральную студию, он, совместно с обучающимися, работал над речью, изучал приемы актерского мастерства, ораторское искусство, что помогло приобрести чувство уверенности в себе и навыки работы с детским коллективом. Руководитель театрального коллектива пригласила моего наставляемого выступить в качестве актера в спектакле «Мама кот», который она готовила со старшеклассниками.

Итогом на данном этапе нашего взаимодействия стала подготовка и проведение в рамках методической недели открытого занятия моего наставляемого. В процессе реализации программы по наставничеству в нашем учреждении в конце учебного года молодые специалисты представляют свой опыт работы в выбранном ими формате. Мой наставляемый предпочел представление опыта в форме открытого занятия, и мы начали совместную работу в данном направлении.

Я постаралась дать ему бо́льшую свободу при проектировании занятия, при этом использовала стиль «развитие» и прием «сильных вопросов»: «Какой тип занятия ты выберешь? Какие цели и задачи ты ставишь? Какие методы и приемы для достижения результата применишь? Какую форму рефлексии используешь?». Педагог отвечал на вопросы, я тактично, не навязчиво корректировала его предложения, предлагала свои варианты и вместе выбирали оптимальные решения. Вера в начинающего педагога и поддержкасопровождает процесс наставничества на всем его пути. Трудно бывает согласиться с решением подопечного, если мы видим, что его решение может быть не совсем правильным и реалистичным, но творчество многообразно, поэтому даем возможность педагогу реализовать свои идеи, аккуратно направляя и поддерживая его, не навязывая своего мнения.

Подготовка к занятию проходила планомерно: наставляемый составлял конспект, подбирал интерактивные задания, готовил материалы к практической части, я, как наставник, наблюдала, советовала, корректировала его действия. Наши общие усилия дали хорошие результаты, занятие моего подопечного прошло на хорошем уровне, динамично, продуктивно, он смог удерживать внимание и активность детей, цели и задачи были выполнены, и его воспитанники показали хорошие знания и умения. Сравнив занятия молодого педагога, которые он проводил в начале и в конце учебного года, все увидели в работе молодого специалиста большой прогресс.

Подводя итог моего, пока не очень долгого наставнического опыта с  
молодым педагогом, следует отметить, что совместная работа и общение обогатила нас обоих. У нас был насыщенный год, наполненный повседневными делами, и более значительными событиями. Мы нашли общую идею в нашей совместной работе, что вселяет надежду и дает новые силы на дальнейшее продолжение наставничества. Комфортная психологическая обстановка, доброжелательное отношение старших коллег, готовых поделиться опытом, а, главное, желание самосовершенствования – необходимые условия для профессионального роста молодого специалиста, и мы надеемся, что молодой педагог продолжит свое служение детям и останется верным профессии.

**Список литературы и источников**

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст:  
электронный. — URL: https://www [blogtrenera.ru›blog/pyat-glavnyx-priemov-](https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html)

2. Нугуманова, Л. Н., Яковенко. Т. В. Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авторы-составители

Л. Н.Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020.

3. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева. – Текст: электронный //Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – URL: https://www [elibrary.ru›item.asp?id=36507347](https://elibrary.ru/item.asp?id=36507347)