**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Пушкина Людмила Николаевна, и.о. директора МБУ ДО РДЭЦ, г.Светлоград;*

*Зуева Дина Алексеевна, педагог дополнительного образования МБУ ДО РДЭЦ, г.Светлоград*

*Чекулаев Василий Владимирович,*

*педагог дополнительного образования ЦВР Промышленного района г.Ставрополь*

*Рындина Людмила Николаевна, педагог дополнительного образования Буденновского казачьего кадетского корпуса*

Профессиональная адаптация педагога дополнительного образования в современном образовательном учреждении — это не только приспособление личности к профессии, но и приспособление профессии к личностным особенностям адаптации в условиях активного процесса профессионального становления, формирования социальных установок к определенной профессиональной деятельности.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков и уяснении специфики работы. Среди важных внутренних условий адаптации можно выделить стратегические цели личности и основные мотивы, направленные на преодоление трудностей, неизбежных в процессе становления будущего специалиста.

На этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого педагога.

Разносторонний анализ вхождения молодых педагогов в трудовую деятельность, то есть овладение практическими умениями и навыками педагогической деятельности, включает в себя проблемы адаптационного периода.

Существуют различные трактовки термина «профессиональная адаптация»:

* приспособление человека к новым условиям труда;
* специфический этап общепрофессионального личностного развития педагога, в ходе которого осуществляется сопоставление профессионально-ценностных ориентаций с возможностями самой личности педагога, с реальностями педагогической деятельности и межличностных отношений.

Таким образом, профессиональная адаптация – это процесс, который с получением диплома только начинается. Он включает в себя вхождение начинающего педагога в профессиональную среду, усвоение опыта работы, а также активную реализацию накапливаемых профессиональных знаний, выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное саморазвитие.

Применительно к педагогической деятельности выделяются следующие виды адаптации:

* профессиональная – происходит вооружение знаниями, формируется профессиональный интерес;
* общественная, психофизиологическая – связана с тем, что с приходом в образовательное учреждение педагог попадает в непривычные условия, в результате чего происходит ломка выработанного ранее динамического стереотипа, формируются новые привычки, навыки, установки;
* дидактическая – связана с особенностям иной системы обучения и воспитания в трудовой деятельности;
* социально-педагогическая – процесс приспособления к образовательному учреждению, активное освоение норм и ценностей педагогической профессии, приобретение умений и навыков, принятие новой социальной роли, вхождение в систему социальных отношений.

*Профессиональная адаптация – необходимая базовая составляющая становления педагогов, особенно молодых, которые испытывают различного рода затруднения при организации собственной педагогической деятельности.*

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Проблема наставничества молодых педагогов дополнительного образования приобретает особую актуальность в условиях обновления содержания образования. Это связано с тем, что к личностному развитию и профессиональной компетентности педагога, ставшему ключевой фигурой современных преобразований, предъявляются новые требования. Известно, что от того, насколько молодой педагог понимает процессы реформирования, от его отношения к ним, от его подготовленности к инновациям зависит эффективность внедрения обновления содержания образования.

В дополнительном образовании наставничество представляет собой совместное творчество педагога-наставника и молодого специалиста. Наставник – это человек, способный вдохновлять, который помогает молодому педагогу проявить себя. В своей работе с молодым педагогом наставники образовательного учреждения применяют инновационные формы работы, результатом совместной деятельности, при этом становятся организованные совместно мероприятия, мастер-классы, интернет-конференции, муниципальные методические объединения и семинары.

Современные инновационные формы работы способствуют развитию деловой коммуникации, личного лидерства, способности принимать решения и умения аргументировано их формулировать. Помимо отличного владения навыками в определенной сфере, наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию. Современному образовательному учреждению необходимы образованные педагоги дополнительного образования, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом, креативностью.

Таким педагог становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств, профессиональных компетентностей, способностей.

Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми на работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались авторитетные педагоги, имеющие хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт.

Следует отметить, что одной из важных причин оттока молодых специалистов из образовательных учреждений является отсутствие наставничества или формальная работа по данному направлению. Поэтому в процессе профессиональной адаптации именно система наставничества обеспечивает необходимую базовую составляющую становления молодых педагогов, испытывающих затруднения при организации собственной педагогической деятельности, и оказывает им помощь в овладении профессией.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса и организации наставничества занимает *«школа молодого специалиста».*

Система работы школы молодого специалиста включает:

– разработку и реализацию программы наставничества с начинающими педагогическими работниками;

– осуществление учёта различных траекторий профессионального роста педагога, целью которых является создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Целью программы является: адаптация педагогов дополнительного образования в образовательной организации в современных условиях развития дополнительного образования».

Задачи программы:

1.Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

В программу включаются содержание деятельности, система взаимодействия административного аппарата, методический и дидактический материал для оказания помощи молодым специалистам, циклограмма индивидуального сопровождения педагога.

К программе подбираются психодиагностические методики, направленные на выявление уровня сформированности наиболее важных личностных качеств педагогов.

Осуществляя программу «школы молодого специалиста», важно получить следующие результаты:

1.Воспитанные педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.

2.Сформированный, творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

3. Системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, который позволяет им быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

4.Хорошо налаженная система наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный.

2-й этап – основной (проектировочный).

3-й этап – контрольно-оценочный.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного воспитателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволило:

- отработать усвоенные в период обучения содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива  и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога, а порой и в его корректировке, таким образом, созданием системы работы с молодыми педагогическими кадрами является: во – первых, определением состава системы, то есть выбора совокупности ее компонентов; во – вторых, раскрытие функциональных свойств каждого компонента системы и определение на этой основе их достаточного и необходимого количества; в – третьих, поиск рациональных форм и способов взаимосвязи и взаимодействии компонентов системы, определяет роли и места каждого компонента внутри целого; в – четвертых, определяет целостность системы; в – пятых, создает материальные основы функционирования системы.

Главное в работе с молодыми кадрами – оказать реальную, действенную помощь в развитии их мастерства, а также необходимых современных педагогических свойств и качеств личности. Поэтому, для повышения эффективности функционирования систематической работы с педагогическими кадрами необходимо руководствоваться важнейшими требованиями практической направленности: научности и конкретности, системности и систематичности, оперативности и оптимального  сочетания различных форм и методов этой работы.

Психологический климат в коллективе имеет большое значение в работе с молодыми педагогами. Как объединить усилия педагогов для достижения общей цели? Как создать в коллективе здоровую творческую атмосферу? Ответы на эти вопросы пытается найти любой руководитель образовательного учреждения. Мы знаем, что успехи коллектива складываются из достижений каждого участника педагогического труда. Что необходимо сделать для успешной адаптации в профессиональной деятельности. Что нужно изменить в работе каждому образовательному учреждению, чтобы ни один из молодых, талантливых педагогических работников не разочаровался, не потерял интерес к профессии?

После основных этапов наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому педагогу помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием.

Адаптация молодых и начинающих педагогов во многом зависит от психологического климата в учреждении, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда. В каждом учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, вырабатываются формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодых специалистов. От того как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законе РФ «Об образовании».

Система образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – педагоге. При реализации на практике основных нововведений в Российском образовании именно педагог является основной фигурой. Основные требования к профессионализму педагогов дополнительного образования предъявляет профессиональный стандарта педагога.

Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Современные требования к системе образования, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал?

Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных со знакомством с коллективом, со вступлением в новую должность – педагог. Неспособность грамотно рассчитать время занятия, логично выстроить этапы занятия, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем на пути педагога-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а администрация, родители и обучающиеся, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей и овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник –опытный педагог, что и молодой учитель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставничество – давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Профессионализм педагога в современной образовательной системе учреждения мы рассматриваем как результат индивидуальной, целенаправленной работы над собой, новаторскую позицию в организации образовательного процесса, развитии творческого потенциала, обеспечении устойчивой личностной самореализации и педагогического мастерства.

Одним из условий развития творческого потенциала педагога в системе образования является психолого-педагогическая поддержка процесса профессиональной адаптации, определение развития индивидуальной траектории педагога для раскрытия творческого потенциала и дальнейшего профессионального роста. Целенаправленная и систематическая работа по повышению профессионализма молодых педагогов способствует оптимизации образовательного процесса, их личностному развитию, создает условия для самообразования и активного участия в мероприятиях педагогического сообщества, стимулируя внутренние силы саморазвития и формируя субъективный опыт каждого.