*Гурулёва Надежда Евгеньевна - методист,*

*Зимских Татьяна Эдуардовна- методист,*

*Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Иркутска «Дом детского творчества №3*

**«Опыт организации формы наставничества художественной направленности «Педагог-педагог»**

**Аннотация.** Данная статья опыт работы системы наставничества над молодым педагогом. Представлен опыт введения молодого педагога в профессию.

**Ключевые слова**: наставничество, молодой специалист, педагог дополнительного образования.

Ни для кого не секрет, что молодой специалист, едва окончивший высшее или средне-специальное учебное заведение, как хорошо бы он там не учился, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему индивидуально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота. Именно поэтому каждому молодому специалисту необходима поддержка более опытного коллеги. [1]

В связи с этим мы решили выбрать такую практику, как «педагог-педагог».

**Целью** практики является успешная адаптация молодого специалиста на новом месте работы, а также повышение профессионального потенциала и уровня педагогов.

**Задачи:**

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом

-содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога

-привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

- ускорить процесс профессионального становления педагога и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

-  адаптировать педагога к корпоративной культуре, помочь усвоить лучшие традиции [коллектива](https://pandia.ru/text/category/koll/) Дома детского творчества №3.

**Результатом совместной работы в наставнических парах можно считать:**

* Включенность молодого специалиста в общественную жизнь учреждения;
* Высокий уровень организации занятий;
* Готовность молодого специалиста пройти аттестацию;
* Уверенность молодого специалиста в своих силах. [5]

Первая встреча с молодым педагогом, которая состоялась в непринуждённой доброжелательной обстановке, имела цель знакомства, определение основных профессиональных трудностей и предложение направлений, форм, методов и средств профессиональной поддержки. По итогам встречи были поставлены задачи взаимодействия, намечены этапы совместной работы.

Основная проблема, которая была выявлена при первой встрече заключалась в том, что наставляемая (молодой специалист) имела диплом педагогического колледжа по специальности «изобразительное искусство» и была подготовлена к ведению занятий в условиях и требованиях образовательной школы. Главной задачей стала адаптация полученных профессиональных компетенций молодого педагога к занятиям по общеразвивающей программе дополнительного образования.

Мы разделили свою работу на этапы: [8]

**Этап «Взаимопосещение занятий»**

На работу приходит устраиваться молодой специалист - выпускник педагогического колледжа. Такому педагогу предлагают наставника (педагога-стажиста) по профилю деятельности, который посещает его занятия, дает корректные советы по применению личностно-ориентированного, коммуникативного и интерактивного подхода. На занятиях в учреждениях дополнительного образования необходимо уметь уделить внимание личности ребенка (он может не обладать талантом художника реалиста, но может обладать богатым развитым воображением), корректно сформировать и развить профессиональные компетенции, заинтересовать ребенка в предмете, которому он пришел обучаться.

На наш взгляд в этих условиях взаимопосещение учебных занятий является одним из самых главных направлений «наставничества», потому что:

-посещение учебных занятий педагога - стажиста молодым специалистом позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение учебных занятий молодого специалиста позволяет наставнику определить его сильные и слабые стороны, скорректировать методологию учебных занятий, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия.

**Этап «Участие в конкурсах профессионального мастерства»**: После того как молодой педагог разобрался в том, как ему вести занятия, выстраивать отношения с детьми, мы начинаем готовить педагога к конкурсу педагогического мастерства, это помогает молодому педагогу познакомиться с опытом педагога-стажиста, повышает уровень педагогического мастерства, а также, участвуя в конкурсах педагогического мастерства, молодой педагог получает признание в педагогическом сообществе.

Сначала учрежденческий уровень (в нашем учреждении это конкурс **«Шаг вперед»**), одним из направлений этого конкурса является проект «оформления учреждения к Новому году», в котором педагог-стажист с молодым педагогом совместно принимают участие. Целью данного проекта является: представление и популяризация творческого опыта педагогов художественной направленности; мотивация педагогов к активному использованию творческого потенциала. Конкурс проводится в форме защиты совместного проекта педагогом-стажистом и молодым специалистом. Таким образом мы прививаем молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, а также адаптируем педагога к корпоративной культуре ДДТ №3. Затем молодой педагог выходит на другие, более высокие уровни.

**Следующим этапом** работы педагога-стажиста и молодого специалиста является **Транслирование опыта** (выступление на заседаниях педагогического и методического совета ДДТ №3).

На этом этапе подразумевается помощь молодому специалисту в подготовке к выступлению на педагогических и методических советах ДДТ №3. В рамках заседаний педагогических и методических советов молодой специалист может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег различных направленностей

Одним из показателей оценки результативности является успешное прохождение молодым педагогом аттестации. Также, показателем результативности является хорошая оценка педагога-наставника занятия наставляемого по критериям экспертной карты, разработанной методистом.

Пройдя все этапы наставничества, молодой педагог успешно проводит занятия с детьми, получая самую высокую оценку педагога-наставника, становится педагогом с хорошим багажом знаний, которые успешно применяет как в стенах Дома творчества №3, так и за его пределами, выступая на конкурсах профессионального мастерства.

Данная практика была представлена на педагогическом совете Дома детского творчества №3 для распространения опыта между педагогами. С тех пор как мы стали практиковать данную модель в нашем учреждении появилась база наставником, которые успешно поддерживают молодых специалистов.

**Литература**

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-10
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - №3. - С. 4-18.
3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84c.
4. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми: Материалы региональной научно-практической конференции. Сыктывкар: Управление государственной гражданской службы Республики Коми, 2014. 200 с.
5. «О молодом специалисте в Самарской области»: Региональный закон Самарской области от 6.07.2015, № 75 – ГД//Консорциум Кодекс.
6. Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя <http://festival.1september.ru/articles/587752/>
7. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
8. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.