**Наставничество как эффективная модель развития профессиональных качеств молодых и начинающих педагогов**

*Степанова Лариса Ильинична,*

*старший методист ЦДТ «Радуга»*

*ГБОУ СОШ №1 г.Нефтегорска*

В свете решения задач, обозначенных в Стратегии развития воспитания на период до 2025 года и Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, необходимо создать условия для профессионального развития и самореализации педагогических кадров, реализовать механизмы подготовки и непрерывного повышения их квалификации.

В комплекс мер, способствующих повышению квалификации педагогических работников, является курсовая подготовка в рамках ИОЧ и переподготовка, организация семинаров и практикумов на базе учреждения, посещение открытых занятий, мастер-классов и многое другое.

В национальном проекте «Образование», определяющим основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Одним из инструментов повышения квалификации молодых педагогов ЦДТ «Радуга» стала разработанная мною модель наставнической работы «Педагогическая лаборатория», реализованная в 2017-2019 году. В данной программе раскрыта многофункциональность наставничества, направленная на непрерывное разноуровневое и разновекторное развитие личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

Программа представлена не в той классической форме, которую мы  
привыкли видеть. В ней присутствовал авторский замысел, который заключался в применении технологии создания ситуации соревновательного успеха.

Данная форма наставничества осуществлялась в малых группах  
педагогов. В её реализации приняли участие 8 наставляемых в возрасте до 35  
лет с различным уровнем и профилем образования. Всех наставляемых  
условно разбила на несколько групп с учётом их специфики и направления  
деятельности. Разные поставлены цели и задачи, задана индивидуальная  
траектория профессионального развития.

Программа реализовывалась на основе главных принципов  
педагогической деятельности: любовь к детям, интерес в профессии, стремление к самосовершенствованию и саморазвитию.

Невозможна активная деятельность любого педагога, а особенно начинающего, без определенной базы, которая позволила бы ему ориентироваться в основных направлениях деятельности системы дополнительного образования детей. Поэтому программный материал условно разбит на три взаимосвязанных блока: «Педагогические технологии», «Практика моделирования образовательного и воспитательного процесса», «Педагогический опыт».

Суть с применяемой технологии заключалась в том, что педагоги сначала учились одерживать победу над самим собою, учитывая имеющийся опыт и потенциальные возможности личностного развития, а затем в состязании учились побеждать среди коллег. Мои поднаставные, подобно спортсмену, который бежит дистанцию, преследует две цели: сначала- развить свои способности в выбранном виде деятельности, а потом- получить результат. При овладении педагогическими технологиями педагоги приобрели опыт проведения интересных и увлекательных занятий. Накопив, транслируя его на различных уровнях, педагог сравнивает себя с другими коллегами и с собой, каким он был несколько лет назад и какой в настоящее время. Уже на данном этапе молодые педагоги научились видеть рациональное зерно своей деятельности.

Коротко остановлюсь на этапах Программы. На первом этапе важную роль в становлении нового специалиста играл коллектив. Его психологический климат ускорял процесс становления новичка в профессии. Он являлся благодатной социальной средой для развития молодого педагога. Наставляемые познакомились с корпоративной этикой, коллективом, спецификой работы в учреждении. Изучили нормативные документы Российской Федерации в области дополнительного образования детей.

На втором этапе Программы –осуществлялась работа по внедрению в  
практику молодого педагога современных приемов, методов и технологий  
обучения в соответствии с требованиями ФГОС начального, среднего и  
общего образования. Организовано взаимопосещение занятий, их  
обсуждение, разработка открытых занятий, поиск наиболее интересных форм  
работы, с помощью которых можно преподнести новый материал и закрепить предыдущий.

Как наставник, стремилась в конце первого и начале второго этапа  
помочь педагогам почувствовать свои силы и готовила их для участия на  
конференциях, семинарах, конкурсах. Ввела в практику выступления молодых педагогов на семинарах-практикумах в Центре «Радуга» с презентациями материалов, которые они потом представляли на областные мероприятия.

На третьем этапе- осуществлялись анализ и коррекция образовательной  
деятельности в рамках программы наставничества. Систематизация общей  
работы. На этом этапе педагоги свободно заявляли о своём участии в  
конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Формула  
успеха», участвовали в конкурсах программно-методических материалов и  
завоёвывали призовые места.

Проделанная работа помогла поднаставным почувствовать дух педагогической среды и остаться в профессии.

Критерием эффективности реализации Программы для педагогов стало то, что молодые специалисты приобрели практические навыки, стойко закрепились в профессии, добились престижа в социуме. Все это- характеристики, подтверждающие и демонстрирующие профессиональный рост, и их мастерство. Если говорить о конкретных результатах, то по истечении реализации программы наставничества, педагоги пересматривают и меняют свой, первоначально выбранный, вид деятельности с простого, с точки зрения социально-значимости на профессионально более сложный, нацеленный на патриотическое воспитание детей, организацию детского самоуправления и волонтерства и т.д.

Они уверенно выступают на конференциях, семинарах, конкурсах  
различных уровней, запускают и транслируют свои новые технологии. У них  
нет проблем с набором детей в объединение.

Наработанный материал позволил им достойно защититься на первую и высшую категории. Но самое главное, ради чего запущена была программа, они хотят расти профессионально, оставаясь работать в системе образования.

Литература и источники.  
1. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего  
преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.onkrb.ru/news/  
2.Багракова, А. Я. Наставничество в организации / А. Я. Багракова //  
Управление развитием персонала. – 2008. – №4.  
3. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании  
[Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii