**НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИИ**

*Трепп Марина Геннадиевна, заместитель директора по УВР*

*МБОУ ДО «ДДТ»*

Актуальность института наставничества в системе дополнительного образования обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у учащихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и беспрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в МБОУ ДО «ДДТ» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

Ежегодно после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования молодые педагоги, преподаватели приступают к работе в организациях дополнительного образования. Большинство молодых педагогов, поступивших на работу, могут испытывать состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью», это происходит из-за того, что многие их ожидания не являются нереалистичными [3, с. 39].

Практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно. Именно поэтому одной из важнейших задач администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к воспитательно-образовательной деятельности.

Для решения данной проблемы в организации была создана система наставничества. За каждым молодым педагогом закреплен педагог - наставник, разработан план работы педагога – наставника. Мероприятия данного плана включают в себя: изучение нормативно – правовой документации, оказание помощи в ведении документации (образовательная программа, календарно – тематический план, план воспитательной работы, сведения о учащихся, план по самообразованию, диагностика), закрепление форм и методов работы педагога дополнительного образования, отработку механизмов применения дидактического и наглядного материалов, применение здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности, организацию эффективных форм работы с родителями (законными представителями).

Немаловажным условием профессионального становления молодых педагогов является посещение занятий опытных педагогов-стажистов, причем не только по своему, но и другим предметам. Также необходимо вовлекать молодого педагога участвовать в анализе посещенных занятий. И, конечно же, молодой специалист должен показать как минимум два – три открытых занятия. В конце учебного года молодой педагог должен предоставить письменный отчёт, в котором отразит выполнение индивидуального плана, участие в методической работе, в общественной жизни коллектива. Это нужно не для контроля начинающего педагог — это нужно для него, для самоосмысления своих трудностей и достижений.

На основе отчёта проходит обсуждение с молодым педагогом об особенностях его профессиональной деятельности, и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию.

Молодые педагоги – кадровый ресурс, который вносит в работу коллектива новые знания, передовые технологии. У них отсутствуют стереотипы в педагогической деятельности. Поэтому все их достижения вызывают огромный интерес у коллег. Демонстрация профессионального мастерства наставляемых позволяет повысить их авторитет в педагогическом коллективе.

В нашей организации оформлена нормативная база, в которой закреплены положения, отражающие роль наставника в учреждении (задачи, функции, компетенции и желаемые результаты его работы). Учреждениям требуется методическая литература, в которой содержится материал о том, как организовать наставничество. Следует организовывать совместную, творческую, проектную деятельность [1, с. 48].

Таким образом, наставничество необходимо во всех сферах, наличие диплома о высшем и среднем профессиональном образовании еще не показатель профессионализма в той или иной сфере, именно благодаря опыту и знаниям, полученным от наставника в сложный для молодого педагога период, позволяет ему реализовать себя в должной мере. Именно наставник личным примером, способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, профессионального мастерства.

# Список литературы:

1.Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справ. педагога-психолога. Школа. – 2012. – №7. – 67 c.

2.Кондратенко О.Н. Проектная деятельность учащихся [электронный ресурс] // Первое сентября. Фестиваль педагогических идей «Открытый урок» / URL —/articles/507813.

3.Круглова И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия: Наука – образованию. Вып. 2 / Под ред. проф. В.П. Симонова. – М.: Изд-во Междунар. педагогич. академия, 2005.

4. Лапина О. А., Магальник Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. М., 2001, № 5.Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. М., 1998.

6.Макарова Т. Н., Макаров В. А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя // Завуч. Управление современной школой. М., 2007, № 6, с. 54–73.