**Формирование системы наставничества в ДЮЦ «Гармония»**

 Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. И перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект «Успех каждого ребенка», в реализации которого наше учреждение принимает активное участие, предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в
педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса,
характерного как для основной, так и для дополнительной системы
образования.
 Сегодня в учреждениях дополнительного образования остро стоят вопросы повышения профессионального мастерства педагогов дополнительного образования, обновления программно-методического обеспечения, внедрения инновационных методик и педагогических технологий в образовательный процесс, оказания методической помощи в аттестации педагогов дополнительного образования. Для решения этих вопросов важная роль отводится методической службе учреждения.
 ДЮЦ «Гармония» - это многопрофильное образовательное учреждение, осуществляющее четко спланированное, целенаправленное полноценное дополнительное образование детей и подростков, реализующее дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы
шести направленностей: технической, естественнонаучной, художественной,
социально-гуманитарной, туристско-краеведческойи и физкультурно -спортивной.
 На протяжении 4 лет дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы ДЮЦ «Гармония» участвуют в персонифицированном финансировании дополнительного образования и выполняют муниципальный заказ, в связи с чем ежегодно наши программы проходят независимую экспертизу.
 Педагогический коллектив центра - это увлечённые и энергичные люди,
обладающие уникальным педагогическим опытом, профессионализмом и
большим творческим потенциалом. На занятиях в своих творческих
объединениях они стараются дать обучающимся не только знания, умения и
навыки, но и помогают им стать инициативными, самостоятельными и
творческими.

 И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

 И конечно, данным специалистам в большей степени требуется методическая помощь. Именно поэтому мы развиваем систему наставничества в коллективе, которая помогает «начинающему» педагогу или молодому специалисту избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса в нашем учреждении, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.
 **Основная цель наставничества – создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста.**

Так, например, для решения организационно-методических задач выстраиваются профессиональные связи с методистами. Молодой педагог активно включается в уже традиционные для нашего учреждения механизмы повышения профессиональной компетентности, которые способствуют быстрому и комфортному вхождению в профессию, это педагогические сообщества, фестиваль открытых занятий, выставка методических разработок, семинары-практикумы.

 **Слайд 1**

Особое место в сопровождении начинающего педагога занимает инструмент планирования и контроля своего профессионального развития это ежегодное планирование своей методической деятельности. Опыт показывает, что лучшие результаты педагогического коллектива достигаются тогда, когда созданы условия для сотрудничества, присутствует доверие, налажен профессиональный контакт. Это совместные мероприятия наставников и наставляемых
 **Слайд 2**
Например, **ежегодное мероприятие «Методическая гостиная»** позволяет как опытным, так и молодым педагогам продемонстрировать свои незаурядные способности в разных областях деятельности, а также проявить свои таланты и поделиться собственным опытом.
 **Слайд 3**
Развитию профессиональных связей в коллективе также способствует организация мастер-классов, через которые педагоги решают ряд образовательных, метапредметных задач в развитии детей, повышают свои профессиональные компетенции, где педагоги делятся своим педагогическим опытом.
 **Слайд 4**

При планировании наставнической работы наставниками нашего учреждения учитываются факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций наставляемого:
• Педагогический коллектив как благоприятная психологическая среда. У каждого подопечного должно сформироваться чувство лояльности и корпоративный дух через взаимодействие с более опытными коллегами, ощущение поддержки и принятие их коллегами.
• Поэтапное включение наставляемых в систему профессиональной деятельности. Программа предполагает постепенное освоение молодым педагогом профессии в практической деятельности, как в группе, так и в отдельности с учетом его личностных особенностей, заинтересованности в развитии квалификационных характеристик.

 **Слайд 5**

Для успешного профессионального роста молодого специалиста периодически проводится мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

 **Слайд 6**
 **Результативность и эффективность** совместной деятельности наставника и педагога за время формирования системы наставничества в МБУДО ДЮЦ «Гармония» :
- **2023г.** Диплом 2 степени областного конкурса профессионального мастерства педагогических работников в сфере дополнительного образования детей «Сердце отдаю детям» педагог ДЮЦ Устинская Елена Сергеевна
 **Слайд 7**
- 2022 г. стали лауреатами регионального конкурса образовательных практик «На шаг впереди» педагоги и наставники Устинская Е.С. - методист Сидорова Е.Н., Бобров В.И. - педагог, методист Багирова А.Д..
 **Слайд 8**

Для определения эффективности системы наставничества в целом и оценки работы конкретных наставников проводятся опросы:
 **«Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности». «Диагностика профессиональных затруднений».**
Для определения оценки эффективности процесса профессиональной адаптации молодого специалиста, нами используются следующие критерии: • успешность во взаимодействии с педагогами, обучающимися, родителями; • эффективное выполнение подопечным своих профессиональных обязанностей;
• очевидный профессиональный рост и развитие сотрудника;
• участие в экспертных советах, комиссиях, оргкомитетах, жюри;
• активность участия в семинарах, мастер-классах;
• прохождение курсов повышения квалификации;
• результативность участия в конкурсах молодого педагога и обучающихся.
 Однако успехи наставляемого не могут быть единственным критерием оценки, поскольку в работе наставника очень многое зависит, прежде всего, от самого сотрудника. Это как раз тот случай, когда нужно ценить не только результат, но и усилия по его достижению. Опыт работы в направлении наставничества в нашем учреждении помогает более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволяет быстрее найти ответы на сложные для них вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми, родителями.

С этой целью в учреждении организуются и проводятся такие мероприятия как: школа молодого педагога, школа педагогического мастерства «Грани», индивидуальные консультации по выявленным педагогическим проблемам.

**Слайд 9**

В соответствии с планом работы вместе с начинающим педагогом знакомимся, изучаем и анализируем основные нормативные документы:

* Закон «Об образовании»;
* Устав образовательной организации;
* Программу развития;
* Должностную инструкцию педагога дополнительного образования.

 Вместе детально изучаем и анализируем дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы по направлению деятельности. Тщательно обсуждается структура программы, календарно-тематическое планирование с разбивкой по часам. Консультации по работе над созданием программы, по которой педагог будет осуществлять образовательный процесс в творческом объединении.

 На этом же этапе работы особое внимание уделяется вопросу встрече педагога с обучающимися творческого объединения и организации первого занятия. Обращается внимание, на тот факт, что первая встреча и первое занятие – самое важное. Если педагог замотивирует детей, заинтересует их своим видом деятельности, то это будет 90% профессионального успеха.

* **Организация посещения занятий опытных педагогов**

 В нашем учреждении есть возможность организовать посещение занятий педагогов, которые имеют за своими плечами большой педагогический опыт работы в дополнительном образовании. После посещения занятия анализируются .

* **Презентация идей и решение ситуационных задач**

 В работе с начинающим педагогом в основном используется такой метод, как презентация идей и решение ситуационных задач. Вместе с педагогом обсуждаются различные педагогические ситуации. В процессе обсуждения складывается полное представление о молодом педагоге, как о специалисте.

* **Самообразование начинающего педагога**

 Большое внимание необходимо уделять самообразованию начинающего педагога. Вместе с ним определяем методическую тему профессиональной деятельности, ставим цель и задачи. В течение учебного года проводится диагностика работы по выбранной методической теме.

Начинающие педагоги привлекаются наставниками к активному участию в апробации и освоении региональных сетевых порталов:

* Социальная сеть работников образования;
* Новосибирская открытая образовательная сеть;
* Областной центр развития творчества детей и юношества;
* Региональный модельный центр дополнительного образования Новосибирской области.
* **Портфолио педагога дополнительного образования**

 Для того чтобы определить уровень профессиональной компетентности начинающего педагога и представить результат педагогической деятельности, необходимо с первых дней своей педагогической деятельности вести «Портфолио педагога». В настоящее время всё больше и больше педагогов ведут электронное портфолио на различных интернет-сайтах.

 **Слайд 10**

 Третий этап нашей совместной работы с молодым педагогом – итоговый проводится в конце учебного года. На этом этапе мы анализируем свою работу, находим «плюсы» и «минусы» в нашей командной работе. Проверяем уровень профессиональной компетентности педагога, определяем степень его готовности к выполнению своих должностных обязанностей, проводим анкетирование и диагностику.

Вот так выглядит схема организации наставничества начинающего педагога дополнительного образования.

**Наставничество – это непрерывный процесс, поэтому хороший наставник дает наставляемому обратную связь по мере необходимости**

 Если говорить о непосредственном обучении, то роль наставника заключается в определении потребности наставляемого в обучении, содействии его обучению на внутренних и внешних семинарах, конференциях и т.д. Следует сказать, что в нашем учреждении, несмотря на столь широкий спектр деятельности наставника, ответственность за собственное профессиональное и карьерное развитие несет сам сотрудник. Наставник помогает наставляемому разобраться во внутренних процессах и выполнить все требования, предъявляемые к нему, – но проявление активности ожидается и с его стороны. Наставляемый сам должен инициировать встречи с наставником, тщательно к ним готовиться, озвучивать волнующие его вопросы, активно искать обратную связь, воспринимать и учитывать конструктивную критику.

Спасибо за внимание!