

*Чуева Татьяна Ивановна*

старший методист

МБУДО «Белгородский Дворец детского творчества»

г. Белгород, Белгородская область

**НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ, РАБОТАЮЩИХ С ДОШКОЛЬНИКАМИ  
В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация:* в статье представлен опыт работы с молодыми педагогами в центре дошкольного образования Белгородского Дворца детского творчества. Автором описана модель наставничества «педагог – педагог».

*Ключевые слова:* дополнительное образование, наставничество, наставник, воспитание, дошкольник, молодой специалист.

Прежде чем затронуть тему наставничества, необходимо разобраться, что из себя представляет дополнительное образование в целом, какие возможности и условия созданы для работы с дошкольниками. Дополнительное образование – это поиск нестандартных, новых возможностей решения сложившихся жизненных проблем и ситуаций, которые позволяют определить свою будущую жизнь и являются хорошим мотиватором развития ребёнка.

Характерным отличием дополнительного образования является то, что благодаря отсутствию существенных образовательных стандартов работающие в его системе педагоги имеют возможность чередовать передаваемые формы деятельности, такие как знания, умения, навыки.

Целью воспитания в этом случае становится создание развивающей образовательной среды, которая гарантирует каждому учащемуся найти и показать заложенные в нём творческие навыки.

Сегодня трудно найти родителей, которые не понимают значения дополнительного образования в общем развитии ребенка. Ребенок должен получить образование, быть развитым и успешным в будущей взрослой жизни. Поэтому

---

родители уже в дошкольном возрасте, принимая во внимание способности и желание ребенка, выбирают направление дополнительного образования.

В Белгородском Дворце детского творчества с детьми дошкольного возраста работает центр дошкольного образования. В центре реализуются дополнительные комплексные и дополнительные общеобразовательные программы. В дополнительном образовании образовательные программы могут реализовываться от одного года до 10 лет. Учитываются возрастные критерии и срок реализации программ. Через игровую деятельность дети получают основы математики и грамоты, окружающему миру, музыке, английского языка, ритмические движения, декоративно-прикладное творчество и ИЗО.

Работа педагогом дополнительного образования обладает рядом особенностей. Она требует не только отличной профессиональной подготовки, но и значительной выдержки, физической и психологической устойчивости, огромной любви к детям.

Любая работа с детьми предусматривает постоянное общение. Особенно тяжело работать с маленькими детьми, обладающими неустойчивой психикой, с трудом адаптирующихся к нахождению в детском объединении, капризными в силу своего возраста или домашнего воспитания. Какие задачи стоят перед педагогами?

Во время занятия педагог примеряет на себя разные роли. Надо удерживать внимание детей, заинтересовать всех детей сразу, объяснить новый материал и ответить на детские вопросы, найти подход к каждому ребенку. Потому что дети любопытные, активные, они сразу показывают свою реакцию на происходящее. То есть педагог полностью выкладывается с детьми данного возраста.

С какими же проблемами зачастую сталкиваются начинающие педагоги? Как правило, нынешним выпускникам педагогических университетов и педагогам, пришедшим из учреждений общего и дошкольного образования, не хватает специальных теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования. Приходя к нам во Дворец, например, пе-

---

дагогам из дошкольного учреждения надо переработать образовательные программы, чтобы они не повторялись с программами дошкольного учреждения.

В работе любого педагога, особенно молодого специалиста с отсутствием практического опыта, может встречаться множество трудностей, но все они преодолимы. И здесь не обойтись без системы наставничества.

Дополнительное образование является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирующего пространства для ребенка.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций.

Молодым (начинающим) педагогам очень трудно профессионально состояться в современном мире. Им необходимо не только хорошо ориентироваться в нормативно-правовых документах, регламентирующих деятельность педагога, владеть методикой и современными образовательными технологиями, но и наладить педагогические контакты с коллегами, учащимися, родителями. Все это возможно через создание системы наставничества.

Система наставничества в дополнительном образовании ориентирована на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

В нашем центре дошкольного образования в течение последнего времени используется модель наставничества «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества педагогический коллектив центра использует успешное закрепление молодого (начинающего) педагога в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также со-

---

здание комфортной профессиональной среды, адаптации молодых (начинающих) педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности.

Основной целью, которую ставит перед собой педагогический коллектив центра, реализуя модель наставничества «педагог – педагог», является создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста.

Создание комфортных психологических условий для начинающего педагога реализуется, прежде всего, через руководителя структурного подразделения. Основная задача руководителя – это помогать в установлении профессиональных связей в коллективе. Руководитель определяет профессиональные потребности педагога и, исходя из этого, выстраивает профессиональную общность (пары, тренды). Эти связи могут меняться в зависимости от приоритетных индивидуальных задач молодого педагога.

Для решения организационно-методических задач выстраиваются профессиональные связи с методистами. Молодого педагога включают в традиционные мероприятия повышения профессиональной компетентности педагогов Дворца творчества, которые способствуют быстрому и комфортному вхождению в профессию. Это фестиваль открытых занятий и мастер-классов «Мастерство и творчество», выставки методических разработок, семинары-практикумы, встречи в «педагогической гостиной».

Задачи наставника – научить элементарным вещам: работать с документацией, разрабатывать программу и календарно-тематическое планирование, ознакомить с нормативно-правовыми документами, дать возможность на практике осуществить самые необычные идеи образовательного процесса.

Анализ опыта работы по организации наставничества педагогов дополнительного образования, работающих с детьми дошкольного возраста, в разных центрах Дворца творчества показал, что грамотно выстроенная система наставничества способствует повышению профессионального уровня сотрудников, вовлеченных в систему наставничества. И здесь речь идет не только о молодых педагогах, но и о самих наставниках. Наставник развивает навыки управления,

---

повышает свой статус в педагогическом коллективе, завоевывает репутацию профессионала.

Важной стороной наставничества становится процесс не просто взаимодействия, но и взаимовлияния. И это нужно не только молодому педагогу, но и самому наставнику! Ведь говорят, что настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя. Наставник – это и тот, кто готов учиться и открывать для себя новые знания, современные тенденции развития дополнительного образования через призму индивидуальности своих молодых коллег.

В заключение приведу слова Ренди Гейджа, эксперта по саморазвитию, специализирующегося в области достижения успеха и благосостояния: «Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чем мечтаете вы. Ищите наставника, который уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя!». И, возможно, это станет девизом, как для молодых, так и для опытных педагогов!

### ***Список литературы***

1. Донецкая В.В. Наставничество – путь к успеху молодого педагога / В.В. Донецкая // Практические советы учителю. – 2020. – №1. – С. 1–4.

2. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т.В. Качина // Методист. – 2022. – №7. – С. 2–4. EDN AMIEEM

3. Трунов Д.В. Наставничество как элемент управления кадровым потенциалом организации дополнительного образования детей / Д.В. Трунов, С.А. Тарасова // Методист. – 2018. – №6. – С. 23–27. EDN XWESEP

4. Фредрикссон Е.А. Вместе к вершинам мастерства! / Е.А. Фредрикссон, Д.П. Бойко, Т.М. Кузина // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 65–70. – EDN BEICOG