**Управление образования Администрации Ленинского городского округа**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 25 «Колокольчик»**

**Наставничество как особый вид педагогической деятельности**

**Автор: Емец Оксана Петровна,**

**воспитатель ВКК**

**ЖК «Бутово-Парк»**

**2021**

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников молодым специалистам. Исходя из этого определения наставник в образовательной деятельности должен обладать знаниями и навыками, которые представляют реальную ценность, сам владеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

Наставничество – это межличностная коммуникация, следовательно в своей работе с молодым педагогом наставник должен **применять наиболее эффективные формы взаимодействия**: анализ ситуаций, самоактуализацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Мотивация: Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом, а наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата ждать не приходится.

Сотрудничество: Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность: Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

**Актуальность:** Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители воспитанников и коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Молодому специалисту важно раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Работа с наставником ускоряет этот процесс.

**Моя цель в наставничестве:**создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

1. Поддержать молодого педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Совместно планировать работу с молодым педагогом, помочь обобщить полученный опыт и представить его педагогическому сообществу на разных уровнях.

**Ожидаемый результат:** Повышение профессиональных компетенций, молодого специалиста, собственный профессиональный рост в процессе наставнической деятельности.

Наше сотрудничество с молодым специалистом началось с беседы, выявления затруднений, дефицитов, проблем в работе. По итогам определили совместный план работы начинающего педагога с наставником, состоящий из трех этапов.

**1­й этап**– вводный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2­й этап**– основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу корректировки профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3­й этап**– контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, молодой специалист делает самооанализ профессионального роста.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов:

- уровня базового образования;

- индивидуальных особенностей молодого специалиста;

- профессиональных потребностей педагога.

**ПЛАН РАБОТЫ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ на 2021-2022 учебный год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Рассматриваемые вопросы | сроки |
| Знакомство с молодым специалистом. | Диагностика умений и навыков молодого специалиста.  Выявление его потребностей и дефицитов. | Сентябрь |
| Обсуждение индивидуального плана профессионального становления | Обсуждение плана самообразования.  Участие в конкурсе «Наставник». | Сентябрь |
| Поиск собственного стиля работы. | Анализ педагогических ситуаций.  Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).  Структура педагогических воздействий (организующие, оценивающие, дисциплинирующие). | Октябрь |
| Секреты мастерства | Обсуждение общих вопросов методики проведения занятий: наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит занятие в присутствии педагога – наставника, после занятий идёт детальный анализ, поиск интересных решений, выстраивание педагогического стиля. | Сентябрь-ноябрь |
| Копилка интересных занятий. | Разработка или поиск интересных занятий. Обмен мнениями. Выявление профессионального интереса, предпочтений молодого специалиста. | В течение года |
| Обобщение педагогического опыта | Обсуждение процесса самообразования.  Изучение технологии описания опыта. | Апрель |
| Возможные пути профессионального роста. Аттестация. Требования к квалификации | Изучение нормативных документов для аттестации педагогических работников. | Январь –  февраль |
| Методическая выставка достижений молодого воспитателя. | Уровень профессионализма молодого воспитателя: систематизация наработок профессиональной деятельности. | май |
| Диагностика воспитанников | Методика проведения педагогического обследования детей: Диагностика. | май |

**Литература**

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
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. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: Сущностные характеристики и структура. Вестник государственного педагогического университета. // Том 7, № 5, 2017.