**«Методические аспекты реализации системы наставничества**

**в форме «педагог-педагог» (из опыта работы в организации дополнительного образования)»**

*"Со мной работали десятки молодых педагогов.*

*Я убедился, что как бы человек успешно не закончил*

*педагогический вуз, как бы он не был талантлив,* *а если*

*не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим*

*педагогом,* *я сам учился у более старых педагогов…"*

*А.С. Макаренко*.

  Действительно это так. Каждому молодому  специалисту необходим педагог-наставник, для того чтобы освоиться на своём рабочем месте, получить необходимые знания и умения именно на практике. Опыт приходит с годами, и первое время молодому специалисту без помощи наставника приходится очень тяжело.

Тема наставничества не новая, с глубокими и обширными традициями, а на современном этапе всё так же актуальна. Наставничество – это универсальная технология передачи личностного, профессионального опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества **Педагог-Педагог** предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника с опытным педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Наставничество – это добровольный вид деятельности профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять. В системе дополнительного образования ценным является не только воздействие на формирующуюся личность молодого педагога, направленное на ее продуктивное развитие, но и качественно новые взаимоотношения между наставником и молодым педагогом, направленные на развитие потенциала не только наставляемого, но и самого наставника, а так же и образовательной организации. Эти взаимоотношения могут носить длительный характер, а могут быть построены на основе конкретной необходимости.

**Портрет наставника можно представить следующим образом:**

* имеет опыт работы в должности не менее 5 лет;
* имеет высокие и стабильные результаты работы;
* способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
* обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, быть гибким в общении;
* умеет формулировать цели и задачи, планировать, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

**Портрет наставляемого:**

* молодой специалист, имеющий малый опыт работы – до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса;
* специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
* опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
* педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

Основные нормативные документы, регламентирующие работу системы наставничества:

**-** Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) (с изм. и доп. от 01.01.2021).

- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

- Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» от 24.12.2018 N 16.

- Методология и методические рекомендации к ней (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования.

**Локальные нормативно-правовые акты организаций:**

- Положение о наставничестве.

- Приказ о назначении наставников.

**Документы, регламентирующие деятельность наставничества в образовательном учреждении (примерный перечень):** комплекс приказов:

- о внедрении системы наставничества.

- об утверждении Положения о наставничестве.

- о назначении куратора.

- об утверждении плана внедрения целевой модели наставничества на учебный год.

- протокол заседания педагогического (методического) совета.

- о формировании наставнических пар.

- о проведении итогового мероприятия по наставничеству.

**Цель и задачи формы наставничества «Педагог-Педагог»**

**Цель** - успешное повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, его адаптация в коллективе, воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

**Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:**

* способствовать формированию потребности заниматься анализом

результатов своей профессиональной деятельности;

* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
* ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. А наставляемый получит необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, профессиональному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

На основе общих методических рекомендаций, начиная работать в системе наставничества в учреждении дополнительного образования, я определила для себя основные

**Этапы наставничества:**

1. Адаптационный – определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

2. Проектировочный – разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

3. Контрольно-оценочный – проверяется уровень профессиональной компетентности молодого специалиста и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

**Шаги реализации программы наставничества реализуются в**

1. анализе ситуации в учреждении, исследование ожиданий всех сторон.

2. методической самоподготовке (данный этап начался с прохождением курсов повышения квалификации, после чего определяется стратегия, регламент будущих встреч и их примерный тематический план).

3. организации работы наставнической пары (встреча-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговая встреча).

4. контроле и коррекции (для обеспечения своевременной коррекции в программе наставничества необходимо регулярно проводить опросы и анкетирование наставляемого, анализировать объективные показатели эффективности процесса наставничества для повышения уровня образования, контроль и коррекцию воспитательного процесса в коллективе, работы с родителями и т.д.)

5. Завершении программы наставничества (подведение итогов работы, рефлексия).

Для эффективного мониторинга всего процесса мною были разработаны и поэтапно внедрялись:

* Профессиональное руководство педагога-наставника
* Программа профессиональной адаптации молодого педагога
* Методические рекомендации по организации системы наставничества
* Диагностическая карта профессионального мастерства молодого педагога ДОУ (для педагога-наставника)
* Аналитический отчет наставника по итогам реализации программы наставничества

Для наставляемого

* Диагностическая карта профессионального мастерства молодого педагога ДОУ (для молодого педагога)
* Анкета наставляемого

Согласно этим наставническим мероприятиям, молодому педагогу оказывалась необходимая методическая помощь:

* Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе;
* заполнение электронного журнала, работа с программами, подготовка отчётной документации, подготовка к занятиям (разработка плана занятия), проведение диагностических обследований, ознакомление с современными педагогическими технологиями и возможностями их применения на занятиях;
* проведение консультаций на актуальные темы;
* посещение наставником занятий, мастер-классов, мероприятий, родительских собраний с целью оказания методической помощи молодому специалисту;
* обмен мнениями по текущим проблемам работы; анализ педагогических ситуаций;
* совместная конкурсно-концертная и внеурочная деятельность, работа по планированию творческого процесса и развитию коллектива.

По окончанию периода наставнической деятельности была сформирована

Диагностическая карта профессионального мастерства молодого педагога, а также Аналитический отчет наставника по итогам реализации программы наставничества.

**Результатами наставнической деятельности для молодого педагога стали:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого преподавателя как преподавателя – профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение планировать и проводить воспитательную работу на основе изучения личности ребенка, осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся.

**Выводы по окончанию практической деятельности по Наставничеству в нашей организации можно сформулировать так:**

Преимущества наставничества:

* Только полезные в практической деятельности навыки и знания, «без воды».
* Эффективная помощь в достижении поставленных целей в профессиональной деятельности молодого специалиста;
* Обеспечение поддержки в подготовке к первичному повышению квалификации;
* Более здоровая атмосфера в коллективе, воспитание навыков командной работы, взаимовыручки и взаимопомощи.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта  мастерства молодёжи. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника.