Шаповалова С.В.

воспитатель

МАДОУ «Сказка»

 г.Когалым

 **«Ключевые компетенции успешного наставника»**

Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. Очень хорошо, что наставничество и в наши дни очень актуально, потому что многие молодые специалисты знают всё в теории, а как на практике познать профессию – это совсем другой вопрос. Особое внимание заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

 Именно помощь, совет, поддержка необходима молодым от опытных специалистов.

Наставничество является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Кто же он педагог-наставник? Какой он? Какими он наделен профессиональными характеристиками? Может это тот человек, который делает трудные вещи лёгкими или может человек, который с добротой выводит блуждающего на его дорогу. Как может происходит взаимодействие между опытными и молодыми специалистами, какие формы, методы работы можно применять, чтобы стать для своего подопечного примера в профессиональной деятельности.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или не имеющими опыта работы в одном из инновационных направлений педагогической деятельности. Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

Что делают «НАСТАВНИКИ»? Главной целью работы наставника – подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Задачи наставника: 1. Удовлетворить потребности молодых специалистов в непрерывном образовании. 2. Оказать помощь в преодолении различных затруднений. 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 4. Оказать помощь по внедрению современных подходов и передовых технологий в образовательный процесс.

Организация деятельности наставника в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. Естественно, необходимо продумать и наметить маршрут на пути становления молодого специалиста. И в этом нам большую помощь оказывает составление «Наставнический алгоритм».

Результативность работы наставника на всех этапах будет зависеть от ряда факторов, таких как -качество предоставляемых материалов – инструкции, алгоритмы, выдаваемые на изучение новичку, должны быть максимально удобны в изучении и ориентированы на практику, в противном случае время введения в должность растягивается, а результат ухудшается;

– Мотивация обучаемого, понимание необходимости освоения новых знаний;

 – Гибкость системы введения в должность или деятельность. Система введения должна быть максимальной гибкой, самостоятельно адаптирующейся к индивидуальным особенностям молодого специалиста и ситуаций;

– Адекватность методик введения в должность ситуации; профессионализм наставника, базисом которого являются его компетенции.

Получились своего рода требования к наставнику. В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. С учетом потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов наставников.

 1. «Навигатор». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

2. «Консультант» - участвует в процессе становления эпизодически, когда об этом попросят.

3. «Контролёр» - постоянно контролирует наставляемого, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять деятельность (педагогическую или учебную).

 4. «Эталон» - пример для подражания в организации деятельности, что позволяет стимулировать процесс становления наставляемого.

Диалог – еще одна форма взаимодействия в наставнической паре. Ведь если мы не будем проговаривать своё мнение, суждения, не будем слушать и слышать друг друга, то потеряется смысл наставничества. Получится своего рода «игра в одни ворота»

 Модель педагога-наставника – это образ оригинала идеального (совершенного) профессионала. Составляющими модели наставника являются его кредо и карта профессиональных компетенций. Кредо современного педагога-наставника актуально на протяжении многих столетий, так как оно заложено в простых истинах и составляет концепцию педагогического труда, его общественную пользу и значимость. Вот эти истины :➢ Я знаю, чему надо научить ➢ Я знаю то, чему надо научить ➢ Я знаю, как научить ➢ Я понимаю, что эти знания нужны людям ➢ Я вижу, что люди благодарны мне за работу ➢ Я уверен в том, что мой труд полезен обществу.

Второй составляющей модели педагога-наставника является карта профессиональных достоинств или компетентностей. Компетентность — это личностная характеристика, а компетенция — это совокупность конкретных профессиональных характеристик. В профессиональной деятельности мы всегда хотим видеть результаты своего труда.

Успешный наставник должен: – обладать знанием и опытом, который он может передать; – иметь представление о своем подопечном; – иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве; – быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (это один из ключевых вопросов: стать наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью); – проявлять активность и регулярно анализировать обратную связь. Хороший наставник всегда в курсе проблем своего подопечного. Таким образом, наставник – это человек, у которого есть время, желание и силы регулярно встречаться с подопечным и передавать ему свои знания и умения. Задача наставника – помочь наставляемому раскрыться как личность, найти опору и поддержку.

Образ успешного «НАСТАВНИКА» наделяется такими важными личностными чертами, как общительность, интеллигентность, терпимость, аккуратность, бескорыстность, исполнительность, работоспособность, жертвенность, целеустремленность, настойчивость, самокритичность, демократичность, ответственность, образованность, коммуникабельность, оптимизм, чувство юмора, честность, порядочность, доверие и др.

Быть наставником – непростая задача. А быть успешным наставником, вести за собой, не останавливаться на достигнутых результатах – это почетная миссия, которая дана не каждому.