**Маршрутная модель**

**организации наставнической деятельности: «педагог – педагог»**

 воспитатель Низамова Дильбар Галимовна

г. Новый Уренгой

«Формула на сегодня» Д. Карнеги

\*Именно сегодня!
Я постараюсь уделить внимание развитию своего ума.
\*Именно сегодня!
Я ко всему буду доброжелательно настроен.
\*Именно сегодня!
Я намечу программу своих дел.
\*Именно сегодня!

 Существует достаточно много моделей наставничества в образовании: от целевых моделей в масштабах государства до уровня образовательного учреждения, индивидуального уровня: «педагог- педагог».В данной работе мною представлена маршрутная модель наставничества: интеграция маршрутного листа и модели «педагог-педагог».

 Небольшое отступление: есть много принципов в современной науке, в том числе и образовании. Предлагаю акцентировать внимание на принципе «Бритва Оккама». Под бритвой Оккама обычно понимают общий принцип, утверждающий, что если существует несколько логически непротиворечивых объяснений какого-либо явления, объясняющих его одинаково хорошо, то следует, при прочих равных условиях, предпочитать самое простое из них.

И предлагаю начать с простого.

 Давайте разберемся: что такое наставничество, кто такой наставник и наставляемый.

* **Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.
* **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата.
* **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

**Маршрутная модель организации**

**наставнической деятельности: «педагог – педагог»**

рисунок 1

Представленная модель наставничества «педагог – педагог» (рис.1) предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой модели наставничества является:

* успешное профессиональное становление;
* повышение его профессионального потенциала и уровня.

Разберем представленную маршрутную модель наставничества.

**1 этап.**

В таблице (рис 2) представлена структура этапа, включающая 4 подпункта. Наставник и наставляемый, должны прийти к построению рабочей обстановки (поля), целеполаганию, обуславливающие их взаимную дальнейшую деятельность. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет его имеющиеся умения и навыки, чтобы выработать программу действий.

 рисунок 2.

**2 этап**

На этом этапе наставник разрабатывает и реализует маршрутные линии наставляемого, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную линию самосовершенствования.

 рисунок 3

**3 этап**

На этом этапе идет загрузка и перезагрузка взаимных интересов наставника и наставляемого. Каждая сторона может прийти к 3D – эффекту, его росту: социальному (гибкие навыки), образовательному (рост и успешность профессиональных навыков) и личностному (саморазвитие и мотивация). Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов идет во взаимопроникновении интересов педагогов, как опытного, так и молодого специалиста, а также на росте доверия и желания достичь результативности.

рисунок 4

**4 этап**

Механика 4 этапа «Действия» включает пошаговое развитие профессиональных навыков, с параллельным мотивирующим мониторингом действий наставляемого. Это способствует включению надпрофессиональных навыков (навыки гибкого мышления, публичных выступлений, делового общения, цифрового общения, работы в команде и т.д.).

 рисунок 5

На этом этапе наставник определяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей путем вовлечения его в различные педагогические, методические, общественные практики. Здесь осуществляется переход приобретенных компетенций в «карманные» педагогические практики осознанного современного педагога.

**Результатами реализации такой маршрутной модели являются:**

* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
* рост числа собственных профессиональных работ: методических практик молодого специалиста и т. д.
* рост вовлеченности участия в профессиональных конкурсах, общественного движения.

**Результат, подтверждающий эффективность наставнической практики:**

- участие автора в качестве наставника молодого специалиста детского сада воспитателя Жук С. А. в окружном конкурсе «Педагогический дебют - 2023» (приложение 1)

Список литературы

1. Наставничество как средство непрерывного профессионального развития педагогов в условиях цифровой образовательной среды. Чекалина Т.А., 2021
2. Материал из Википедии — свободной энциклопедии [https://ru.wikipedia.org/wiki/Бритва\_Оккама](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%9E%D0%BA%D0%BA%D0%B0%D0%BC%D0%B0)
3. Материал из ВК <https://vk.com/wall43472352_868>
4. Материал из Википедии — свободной энциклопедии <https://en.wikipedia.org/wiki/Mentorship>