Марина Петровна Балина

 воспитатель высшей категории

 МБДОУ «Саргатский детский сад № 3»

Саргатского муниципального района

Омской области

 **«Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов»**

 В современном, постоянно изменяющемся и динамично развивающемся мире идея профессионального развития стала очень актуальной. Необходимость в постоянном совершенствовании профессиональных знаний, умений, навыков особенно остро стоит перед специалистами, занятыми в сфере образования, т. к. именно они должны максимально быстро реагировать на вызовы современного общества, научно-технического прогресса, требованиям государства.

 Современный педагог должен быть профессионально-компетентным, грамотным, обладать высокой культурой, которая определена ФГОС ДО и Профессиональным стандартом педагога. Одной из форм непрерывного профессионального развития педагога, построения его индивидуальной образовательной и профессиональной траектории, является наставничество.

 ***Наставничество –*** одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество предполагает индивидуальную работу с молодыми и начинающими педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Основные **принципы**наставничества:

* добровольность;
* открытость;
* компетентность;
* соблюдение норм профессиональной этики.

Для организации системы работы по наставничеству в МБДОУ «Саргатский детский сад №3» мы создали **нормативную базу:**

* положение о наставничестве;
* приказ заведующей дошкольного учреждения об организации наставничества;
* приказ о закреплении наставника;
* планы работы по наставничеству;
* годовой план работы МБДОУ «Саргатский детский сад №3», в который включена работа по наставничеству.

**Цель наставничества в ДОО:**оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательной организации кадрового ядра, способного обучать молодёжь, поддерживать высокий профессиональный уровень педагогов.

**Задачи педагогического наставничества:**

* ускорение процесса обучения основным навыкам ведения профессиональной деятельности;
* адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в МБДОУ;
* оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности, во внедрении современных идей в образовательный процесс, формировании индивидуального стиля творческой деятельности;
* привитие начинающим педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОО.

Педагог – наставник должен отвечать ряду **требований:**

* быть профессионалом в педагогической деятельности;
* знать особенности своего образовательного учреждения, характер межличностных отношений в коллективе;
* обладать коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
* иметь стабильные результаты в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;
* способностью нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности;
* обладать педагогической рефлексией — способностью к самоанализу, желанием самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога и состоит из **трех этапов.**

**1 этап - ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ (АДАПТАЦИОННЫЙ)**

**Задачи этапа:**определение обязанностей и прав молодого педагогического работника, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать взаимодействия молодого педагога и наставника.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов:

* базового образования;
* личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.);
* педагогических потребностей.

**Основные направления работы в период адаптации с начинающими специалистами:**

* знакомство с ДОУ, представление коллективу;
* закрепление наставника (оказание помощи при составлении планов, взаимопосещение, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов);
* анкетирование (выявление затруднений в работе);
* посещение открытых мероприятий.

**2 этап — ОСНОВНОЙ (ПРАКТИЧЕСКИЙ)**

По итогам диагностического этапа начинающих специалистов условно можно разделить на 3 группы и, в зависимости от группы, мы определяем содержание, цели, формы и методы работы.

I. Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

II. Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

III. Педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

**Содержание и цели работы:**

\*Усвоение теоретического материала, формирование практических навыков.

\*Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.

\*Стимулирование интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, осознание своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Мы используем не только традиционные, но и инновационные, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

**Формы и методы работы**

Мы используем не только традиционные, но и инновационные, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Консультации, семинары-практикумы, круглые столы, беседы, взаимопосещения,

посещение и обсуждение занятий, режимных моментов, подготовка к педагогически советам, дискуссии, анализ педагогических ситуаций,

«Копилка» педагогического мастерства, педагогическая мастерская, «мастер-классы», тренинги, творческие конкурсы, создание банка инновационных идей, ярмарка инновационных идей, деловые игры, творческий час (демонтрация презентаций, портфолио), мозговой штурм, «Мультимедийный салон».

**Задачи этапа:**разработка иреализация плана работы по наставничеству предоставление молодому специалисту материалов для самосовершенствования.

**Содержание этапа:**

* Организация процедуры наставничества на уровне образовательной организации, согласно требованиям Положения о наставничестве.
* Реализация плана наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленной на:
	+ знакомство «новичка» с программами, реализуемыми в ДОО и рабочей документацией;
	+ педагогическое самообразование и самовоспитание молодого специалиста;
	+ участие в работе методических объединений, творческих групп;
	+ участие в мероприятиях ДОО.
* Проведение промежуточного тестирования начинающих педагогов.
* Изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
* Ведение портфолио начинающего педагога.

Следует отметить взаимовыгоду сотрудничества педагога-мастера и новичка в русле аттестации на квалификационную категорию.

**3 ЭТАП – КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ (АНАЛИТИЧЕСКИЙ)**

**Задачи этапа**: подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству.

**Содержание этапа:**

* проведение мониторинга реализации этапов работы: выявление ошибок и недочетов, постановка задач по их устранению;
* определение степени готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника;
* изучение и обобщение накопленного материала;
* осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству;
* формирование банка информации из опыта работы по наставничеству.

  Этапы работы по наставничеству повторяются циклами с учетом прибытия новых специалистов, потребностей начинающих педагогов и выявление их профессиональных затруднений.

 Педагогическое наставничество обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с начинающими специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

 В этих условиях важны грамотная поддержка и сопровождение начинающих специалистов сотрудниками ДОО и в первую методической службой организации.

В методическом сопровождении деятельности начинающих специалистов в нашем детском саду мы используем не разрозненные мероприятия, а систему, направленную на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы специалиста дошкольной организации. Такая система планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и предпочтений педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой нашего детского сада.

Неотъемлемым объемным направлением методической работы в нашем ДОУ, применительно ко всем его сотрудникам является корпоративное обучение, которое предполагает **системный подход** через деятельность - «внутренней» и «внешней школы».

«Внутренняя школа» - советы и рекомендации наставника на своем рабочем месте, индивидуальный способ обучения, передача личного опыта и наблюдений. «Внешняя школа» - обучение в формате тренингов, семинаров, открытых мероприятий, проводимых специалистами детского сада, а также участие в работе муниципальной «Школы педагогического мастерства». Для становления профессионализма нового сотрудника мы сочетаем в обучении обе эти школы. Именно так персональные приемы и компетенции педагога-натавника накладываются на общие знания и умения нового сотрудника в контексте современной ситуации в образовательном сообществе и дают свои результаты.

Использование системы наставничества в нашем детском саду дало следующие результаты:

* благоприятная адаптации молодых специалистов к работе в детском саду;
* значительное сокращение текучести кадров;
* налаживание успешной коммуникации молодых специалистов со всеми участниками образовательного процесса;
* создание система работы по самообразованию, позволяющей педагогу осуществлять анализ возникающих проблем;
* индивидуализация процесса повышения профессиональной компетентности начинающих педагого.

 Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

В связи с этим**А. С. Макаренко** говорил: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил 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…».

**Организация наставничества** – это форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога, где основной акцент ставится на формирование у него практических умений и навыков ведения педагогической деятельности, а также развитие знаний в области дошкольной педагогики и психологии.

В нашем детском саду применяется индивидуальная форма **наставничества - за одним наставником** закрепляется молодой специалист.

Можно сказать, что и в нашем детском саду создана пробная система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и **наставника**.

В нашем детском саду система **наставничества** начала внедрятся всего 3 года назад, но тем не менее уже есть позитивный опыт:

 у молодого специалиста есть дневник с планом работы, тетрадь по самообразованию.

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения документации, составление планов проведения различных этапов занятий, заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой воспитатель.

 В тетрадях по самообразованию занесены посещения занятий, мероприятий **наставника.** Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе **наставнической деятельности,** что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций; у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно- образовательный процесс; молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в профессию.

 Совместно с молодым педагогом готовим планы занятий, проговариваем каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога- **наставника**, после занятий проводим детальную проработку реализованного, возникщих проблем, интересных решений, выстраиваем линии поведения на будущее. Также проводим совместно различные тематические мероприятия, развлечения, где предоставляю возможность раскрыться творчески педагогу, как в подборке материала, так и в проведении . На родительских собраниях: сначала молодой педагог оказывала посильную помощь в подборке анкет, памяток, игр для родителей ,выступала с подготовленным вопросам по предложенной теме; после уже пробовала проводить самостоятельно в форме «деловой игры» - что очень заинтересовало и активизировало родителей, способствовало поддержанию благоприятного микроклимата между родителями и педагогами.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В рамках **наставничества** над молодыми специалистами в своей работе использую следующие формы и методы: обучение на рабочем месте, самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы, открытые занятия коллег, решение и анализ педагогических ситуаций, обучение составлению подробных планов – конспектов занятий, составление календарно- тематических планов группы.

Анализ процесса работы с молодым специалистом показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающего воспитателя к педагогической деятельности.

Вместе с тем, молодым специалистам рекомендовано обратить внимание на овладение современными педагогическими приемами и технологиями, применение их в работе с детьми, на проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы, на ознакомление молодых специалистов с **организацией** предметно-развивающей среды в группах, а так же отработка эффективных приемов и методов в **организации** учебной деятельности, больше уделять внимание работе над самообразованием.

**Наставничество** – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, **наставники** по отношению к своим подопечным должны быть: терпеливы и целеустремленны, уважительны, делиться своим опытом без назидания, а путем доброжелательного показа, помогать своевременно, не забывают отмечать положительное в работе, учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Таким образом, использование в нашем детском саду системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Литература: интернет-ресурсы