**НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

***Обухова О.В.*** *старший воспитатель*

**Губерская И.А.** *руководитель СП*

*СП ГБОУ СОШ №10 «ОЦ ЛИК» г.о. Отрадный д/с №11*

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, в рамках направления «Современная школа» наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. 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. Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности на профессиональной, так и в личностной сфере. Наша задача помочь молодому педагогу ощутить всю глубину и яркость выбранной профессии. Данную задачу мы с коллективом решаем с 2016 года. Для качественной работы в этом направлении творческой группой детского сада была разработана программа по наставничеству «Педагог-наставник», которая рассчитана на 3 года.

Цель программы:

Создание в дошкольной организации условий для   профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.

2. Повышать профессиональную компетентность молодых педагогов через эффективные формы организации педагогической деятельности (в том числе используя информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями).

3. Обеспечить проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Работа проходит поэтапно.

 На первом этапе работы идет выбор наставников, которые имеют большой педагогический стаж по данной профессии, обладающий высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющий способности к воспитательной работе и пользующийся авторитетом в коллективе.

На втором этапе работы идет выбор модели наставничества. Так как у нас два молодых педагога, то мы остановились на модели «триада», т.е. у наставника 2 наставляемых, которые соревнуются и конкурируют между собой. Разрабатывается индивидуальный маршрут для каждого наставляемого молодого педагога, собирается необходимый инструментарий для продолжения работы и получение качественного результата.

В своём профессиональном становлении, начинающий педагог по системе наставничества проходит несколько этапов.

I этап – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Как показывает опыт,   начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, и родителями, опасаются критики администрации и опытных коллег. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Одной из первостепенных задач, наставника – создать все условия для профессионального роста молодых специалистов, более легкой адаптации в педагогическом коллективе.

На втором этапе идет процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.Молодой педагог внедряет в свою работу новые технологии: организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе.

Третий этап - это 3 год работы, когда у начинающего педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки, внедряет новые технологии. Данный этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью заполнения формализованных отчетов (анкет). На третьем году работы происходит закрепление знаний молодого педагога и его совершенствование в дальнейшем. Для совершенствования своего педагогического мастерства у каждого молодого педагога разработан план по самообразованию, так как самообразование - это одна из форм повышения профессиональной компетенции педагогов, путь достижения серьезных результатов и самореализации в профессии.

 Еще одной из форм совершенствования педагогического мастерства — это публичные выступления как инструмент профессиональной деятельности педагога.

В заключении хочется сказать, что правильно выстроенная работа наставника с наставляемыми под чутким руководством куратора, это практическая и теоретическая помощь непосредственно на рабочем месте, тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя, профессиональный контроль за его практической деятельностью, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», все это помогает сформировать мотивацию у молодых воспитателей.

Список литературы:

1. Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.

2. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.

3. Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.

4. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.