**Наставничество в дошкольном учреждении, как разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми воспитателями и другими педагогическими работниками**

*Офицерова Татьяна Вячеславовна*

*старший воспитатель*

*МБДОУ «Детский сад «Паровозик»*

В условиях совершенствования системы образования, повышается роль и педагога, возрастают требования к его профессиональным качествам. В связи с этим мы сталкиваемся с проблемой, которая сейчас стала наиболее актуальной, опыт работы отсутствует, при этом обязанности молодой специалист, с первого дня работы имеет те же самые, что и опытный педагог. Молодой специалист несет ту же ответственность и перед детьми, и перед родителями, и перед администрацией и часто не выдерживая такой ответственности, молодые специалисты увольняются, не справившись с эмоциями. Из опыта работы, можно с уверенностью заявить, что начинающие педагоги испытывают огромный стресс и имеют много страхов, которые не всем удается преодолеть. Именно в этот критический для молодого педагога момент, важно протянуть ему «руку» методической помощи и оказать всю возможную поддержку. Ведь отсутствие молодых педагогов с их новыми знаниями, оптимизмом, навыками это огромный недостаток для системы дошкольного образования. Перед администрацией учреждения встает задача не просто привлечения молодых специалистов, но и  удержания их на педагогическом поприще. Задача – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Так кто должен и может помочь молодому специалисту, как можно своим энтузиазмом, своим примером «заразить» молодых на активность и творческую работу?

Одним из основных средств помощи молодому специалисту в ДОУ является наставничество. Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, научиться добывать полезную информацию – общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии. Для того, чтобы молодой специалист смог легче адаптироваться и получить весь необходимый опыт работы к подбору наставника следует подойти очень серьезно. Наставником может стать только опытный педагог, который обладает высокими нравственными и профессиональными качествами, а так же знаниями в области методики воспитания и обучения дошкольников. Наставничество включает в себя постоянную индивидуальную работу опытного педагога по формированию у молодого специалиста умений и навыков ведения педагогической деятельности.

Молодой педагог развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, получает знания; учится выстраивать отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе обучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы вза имоде йствия друг с другом. Са мое  гла вное  – молодой спе циа лист може т присутствова ть у свое го на ста вника  на  любом ре жимном ме роприятии, за да ть возника ющие  у не го вопросы.

На ста вник долже н име ть опыт пе да гогиче ской, ме тодиче ской и воспита те льной ра боты, высокие  пока за те ли в свое й ра боте , готовность и уме ние  де литься своим профе ссиона льным опытом. Ста ж пе да гогиче ской де яте льности пе да гога  - на ста вника  долже н соста влять не  ме не е  5 ле т.

Ва жным компоне нтом ра боты пе да гога -на ста вника  являются компе те нции профе ссиона льные  и личностные , они способствуют зна комству со спе цификой ра боты с де тьми дошкольного возра ста , а  та к же  приобще нию к пра вила м внутре нне го трудового ра спорядка .

Ра бота  с молодыми спе циа листа ми – это отве тстве нный и кропотливый труд, который проходит в не сколько эта пов ста новле ния молодого спе циа листа :

* А да пта ция - освое ние  норм профе ссии, е ё це нносте й
* Ста билиза ция - приобре те ние  профе ссиона льной компе те нтности, успе шности
* Пре обра зова ние  - достиже ние  са модоста точности, це лостности и способности к усвое нию иннова ций

На пра вле ния и соде ржа ние  де яте льности.

На пра вле ния де яте льности на ста вника  и на ста вляе мого:

1. Ста жировка  (срок 1 ме сяц).

2. Вхожде ние  в профе ссию - формирова ние  свое го стиля в ра боте , освое ние  ме тодиче ского инструме нта рия для орга низа ции вза имоде йствия с де тьми, родите лями, колле га ми, формирова ние  у молодого пе да гога  профе ссиона льных уме ний, на копле ние  опыта  (срок 1 год).

3. Са мора звитие  молодого пе да гога  – овла де ние  совре ме нных пе да гогиче ских ме тодик, те хнологий, ра звитие  на выков са мооце нки, са моконтроля, же ла ния повыша ть своё обра зова ние  и ква лифика ционную ка те горию, устойчивый инте ре с к профе ссии, а ктивное  освое ние  приёмов ра боты с де тьми, обобще ние  свое го опыта  ра боты (срок 5 ле т).

4. Проме жуточный а на лиз ра боты.

*1. Ста жировка*

Ста жировка самый сложный период, как для молодого педагога, так и для помогающего ему в адаптации наставнику.

Этапы адаптации:

• Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;

• Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

• Анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации воспитательного процесса;

• Стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т.д.);

* Подготовка к самостоятельной деятельности.

По итогам анкетирования, составляется план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаются консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультацию психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др.

2. *Вхождение в профессию*

Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Молодой специалист изучает и анализирует опыт работы коллег своего и других учреждений дошкольного образования, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые показы, мероприятия, конкурсы (связанные с профессиональной деятельностью), методические объединения воспитателей. Активно привлекается к участию в показе занятий на уровне детского сада.

Но для педагогического творчества, совершенствования форм и методов обучения и воспитания необходимо создание условий, позволяющие обеспечивать вариативность в отборе содержания.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

На данном этапе необходимо постепенно привлекать молодых специалистов к посещению открытых районных мероприятий, методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства, приобщать их к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

*3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога*, повышение его квалификации (срок 5 лет).

Данный этап характеризуется, как этап накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, развития профессиональных умений, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На данном этапе молодой специалист анализирует и изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей.

В этот период основной задачей наставника становится «подсказка». Молодой педагог уже имеет определенный опыт, уже не стесняется высказывать свое мнение, внедрять свои идеи, но ему еще очень необходима подсказка, одобрение, совет. На данном этапе наставник уже демонстрирует творческий подход, подсказывает идею или просто действует, мотивируя этим молодого специалиста на новые идеи. Личный пример всегда и во всем имел огромное действенное значение, глядя на старшего товарища у молодого педагога не возникнет желания остаться в стороне, а захочется помочь, поучаствовать. Не маловажную роль в наставничестве имеют консультации группового характера, позволяющие задать вопросы, поспорить, узнать новое.

4. *Анализ результатов работы.*

1. Оценка деятельности воспитателя с воспитанниками и их законными представителями;

2. Анализ профессиональной динамики роста на основе мониторинга профессиональной деятельности».

3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.

4. Подведение итогов, выводы.

Главные преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю:

* широкая направленность;
* минимум теории;
* разнообразие форм и методов работы;
* осуществляется в условиях реальной деятельности.

Кроме того, в данном подходе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Разработка четких рекомендаций, планов, использование системного подхода для формирования у молодых специалистов профессиональных компетенций поможет не только пройти легко адаптацию в учреждении, опустить момент неуверенности в собственных силах и сжатости в коллективе, в общении с детьми, родителями, но главное сформировать и вырастить профессионала в своем деле, умеющего наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.