**НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

***Живцова Наталья Васильевна.***

***СП «Детский сад № 1» ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» им. Г.А.Смолякова с. Большая Черниговка***

***Воспитатель***

Когда новый воспитатель приходит в дошкольную организацию, важно оказать ему поддержку.

Педагогический путь легче пройти, если рядом оказывается тот, кто в нужный момент способен вдохновить, преумножить силы для самосовершенствования, помочь справиться с трудностями. Одним словом - наставник. Наставника и наставляемого связывает общее дело, общие условия, общие ценности.

Наставничество – одна из форм подготовки специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности, способствующая его профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности. Она стала особенно актуальной в последнее время, когда понадобились такие молодые специалисты, которые, буквально, с первых дней своей профессиональной деятельности могли бы самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность. Но, на мой взгляд, важно решить ещё одну проблему: как раскрыть «педагогическую жилку», тот самый индивидуальный стиль, который поможет молодому педагогу достичь лучших результатов при имеющихся возможностях. Знание – вечная ценность человеческой жизни. Конечно, наставник, в первую очередь, стремится передать свои знания, научить молодого воспитателя.

**Моя деятельность как наставника** заключалась в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого педагога к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодого педагога к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

 Представляю вам опыт работы по организации наставничества в нашем детском саду «опытный наставник - молодой наставляемый»

Моя работа в качестве наставника базировалась на следующих  **принципах:** соблюдение прав молодого специалиста; искреннее желание помочь в преодолении трудностей; взаимопонимание; способность видеть и учитывать личностные качества подопечного; добровольность; гуманность; конфиденциальность; ответственность;  предоставление возможности самостоятельно выбирать направления саморазвития.

Системный подход в организации профессионального взаимодействия с молодым педагогом предполагал 3 этапа: вы видите их на слайде

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап работы | Цель | Задачи | Прогнозируемый результат | Формы работы |
| 1 этап (первый год работы) – Диагностический | оказание практической помощи молодому педагогу в адаптации к условиям детского сада | - выявить профессиональные затруднения молодого педагога;  - разработать основные направления работы с молодыми педагогами. | У молодого педагога сформированы навыки самоорганизации умения в области  организации воспитатель-образовательного процесса в СП | - -опрос;  - собеседование;  - анкетирование;  - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.  -индивидуальные консультации;  - посещение НОД наставника; |
| 2 этап  (второй год работы)– Практический. | формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста | - стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого педагога;  - сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;  - обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями | молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании | - индивидуальные, консультации;  - посещение НОД наставляемого;  - мастер-классы;  - открытие занятия, мероприятия |
| 3 этап (третий год работы) – аналитический | создание условий для формирования у молодого педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как воспитателя-профессионала. | - сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;  - сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления  и развития;  -сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием | молодой педагог, умеющий планировать воспитательно-образовательную деятельность, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности | - индивидуальные, консультации;  - мастер-классы;  - открытые НОД, мероприятия;  - выступления на педсоветах, ОМО , семинарах;  - участие в профессиональных конкурсах. |

1 этап (первый год работы) – Диагностический

Цель этапа - оказание практической помощи молодому педагогу в адаптации к условиям детского сада

Для достижения цели мы поставили задачи:

- выявить профессиональные затруднения молодого педагога;

- разработать основные направления работы с молодыми педагогами.

Использовали следующие формы работы:

-опрос;

- собеседование;

- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

-индивидуальные консультации;

- посещение НОД наставника;

В результате проведённой работы у молодого педагога были сформированы навыки и умения в области организации воспитательно-образовательного процесса в детском саду.

2 этап - Практический

Цель этапа: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста

Для достижения цели мы решали задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого педагога;

- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;

- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Работа организовывалась через разные формы: это

- индивидуальные, консультации;

- посещение НОД наставляемого;

- мастер-классы;

- открытие занятия, мероприятия

Результат второго этапа: молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

3 этап – аналитический

Цель этапа: создание условий для формирования у молодого педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как воспитателя-профессионала.

Задачи для достижения цели третьего этапа были:

- сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;

- сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления

и развития;

-сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием

Формы работы на данном этапе:

- индивидуальные, консультации;

- мастер-классы;

- открытые НОД, мероприятия;

- выступления на педсоветах, ОМО , семинарах;

- участие в профессиональных конкурсах.

**В результате проведённой работы** молодой воспитатель научился планировать воспитательно-образовательную деятельность, и был готов психологически и профессионально к самостоятельной деятельности

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

**Организация деятельности** наставника и наставляемого проводилась по н**аправлениям**

1. **Направление** - Проведение первичной стажировки молодого воспитателя.

Стажировка самый сложный период для молодого педагога и наставника, который помогает предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа на данном направлении включает разные формы:

- Беседа-знакомство с молодым педагогом  для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;

-  Знакомство с детским садом, представление молодого педагога;

- Создание базы данных о начинающем молодом педагоге;

-  Анкетирование с целью изучения затруднений молодого педагога в организации современного качественного образования;

-  Диагностика изучения методических потребностей молодого педагога;

-  Стажировка в группе у наставника: когда наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника, демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;

- Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми.

Учитывая итоги анкетирования, мы наметили  план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включили консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультацию по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др.

1. **Направление** – это формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами.

Это направление включает развитие профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Молодой педагог здесь изучал опыт работы коллег нашего детского сада и других дошкольных организаций, повышал свое профессиональное мастерство, посещал открытые мероприятия, методические объединения воспитателей. На этом этапе мы определили методическую тему, над которой наставляемый работал более углубленно.  Молодой педагог активно привлекался к показу занятий на уровне детского сада. На этом этапе важна оценка воспитателя наставником. Заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечала их вслух.

В своей работе использовала новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Один из методов, который помог начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс, – кейс-метод.

Кейс-метод  позволил взаимодействовать всем участникам образовательного процесса.  Кейс  как педагогическая технология универсален и не привязан ко времени. В нашем СП  разработаны   комплекты  материалов   по  сопровождению молодого  специалиста: диагностические методики  по  определению профессиональной компетентности начинающих педагогов  и степени удовлетворенности условиями работы в СП.

С помощью кейс-метода мы выявили актуальные интересы и мотивы молодого педагога и обеспечили тем самым гибкость и пластичность плана работы с ним.  Применения Кейс-метода в деятельности позволило развить активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию, самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом. На этом этапе мы привлекали молодого педагога к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщали их к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

3. **Направление** - Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации.

В этот период происходит 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.

На этом этапе я выполняла роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивировала наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовила к предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой педагог приступил к созданию своего портфолио, куда вносил педагогические находки, достижения, т. д. Это дало возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

4. Промежуточный анализ работы. Работа включает в себя:

1. Оценка деятельности молодого педагога с детьми, родителями;

2.Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности». В ходе этой оценки учитывалось отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач нашего СП.

3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;

4. Подведение итогов, выводы.

Результатом проделанной работы по организации наставничества с молодым педагогом является участие Олеси Вячеславовны в конкурсах разного уровня: районного, всероссийского, международного.

Итогом наставнической деятельности стала аттестация Олеси Вячеславовны на первую квалификационную категории.

Однако в настоящее время, в соответствии с ориентирами современного образования, требуется не столько «дать знания», сколько помочь молодому воспитателю разобраться в нём, апробировать его, применить его в своей самостоятельной деятельности. Именно в этом я вижу решение указанной проблемы и предназначение наставника. Для меня это означает: научить молодого педагога идти по своему выбранному пути настойчиво, не отчаиваться при неудачах. Продолжать идти, преодолевая трудности. Идти и верить, что впереди будет результат, который принесёт удовлетворение, радость и мгновения подлинного счастья. Для меня важно, чтобы мой попутчик, мой наставляемый, осилил этот путь и в какой-то момент сказал: «Ну, что, идём дальше?».

Список используемой литературы.

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017 – Т. 22 – № 4 – С. 27–35.
2. Вдовенко В.М. Наставничество как фактор повышения качества образования в условиях ФГОС ДО //Дошкольное образование Мурманской области: стратегии развития и современные возможности: сб. науч. тр. по материалам VI Форума работников дошкольного образования Мурманской области / Под науч. ред. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2018 – С. 18–21.
3. Ерёмина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки (электронный ресурс)/Т.Ерёмина / Справочник руководителя дошкольного учреждения 2019 №9 стр. 40-50
4. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. – 2013 – № 4 – С. 112–120.