***Аннотация: статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.***

**Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации**

**2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника**.

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И «… это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях.  Хорошо, если рядом с опытными педагогами-новаторами появляются молодые специалисты, желающие всецело посвятить себя педагогике. Важно поддержать молодых педагогов, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим, считаю очень важной деятельность администрации по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми педагогами. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

 Особенно **актуальна** в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ:  обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь».

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, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Основными задачами деятельности педагога-наставника считаю:

— побуждать молодого воспитателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;

— ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;

— способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;

— ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

**Этапы становления молодого специалиста включают:**
• адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
• стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
• преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На протяжении многих лет работы в дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная методика состоит из трех этапов:

**1й этап** – адаптационный.

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

* 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 ДОУ в организации современного качественного образования;
* Диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

**2й этап** – основной (проектировочный).

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

* проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
* изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
* повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
* приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
* привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

 Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

 При этом используются разнообразные **формы работы,** так например:

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности (далее ООД);

- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОО;

- посещает режимные моменты, ООД у молодого педагога и анализирует их,

- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, ООД и других видов деятельности с обсуждением увиденного;

- проводит консультации, беседы;

- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;

- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

 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, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

 Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

**3й этап** – контрольно - оценочный.

 Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

 Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

 Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

*Используемая литература*

1.Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.

2. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.

4. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.

6. Интернет ресурсы:: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve

7. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]

8. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.