**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад комбинированного вида №69»**

**305026, Российская Федерация, Курская область, город Курск,**

**улица Менделеева, дом №6-а. Телефон: (4712)24-00-70**

 **e-mail: mdou69kursk@yandex.ru**

 **Практика наставничества**

**в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 69»**

 **(опыт работы)**

 Старший воспитатель

 Мельникова Елена Васильевна

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.

**Цель нашей работы в качестве наставников:**создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:
-**оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;

-    создание  условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

-    развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании,

-    совместно планировать работу с молодым педагогом.

 **Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:**

* Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
* Изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
* Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

**Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется:**

-  положением;

-  приказом заведующего о назначении наставника;

-  дорожной картой наставнических мероприятий

В  своём профессиональном становлении, молодой специалист  в нашем ДОУ проходит несколько ступеней:

***I ступень*** - (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

***ІІ ступень*** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей.  На этом этапе я своим молодым специалистам предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой они будет работать более углубленно. А так же они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений и т.п.).

***ІІІ ступень*** – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

***ІV ступень*** – происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Из опыта работы, хочется отметить, что время прохождения всех этапов   сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Таким образом,  система работы с молодыми специалистами в нашем ДОУ включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

* Обучение на рабочем месте.
* Осуществление практики наставничества.
* Участие в работе методических объединений.
* Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.
* Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.
* Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов (Кейс метод).

Роль педагога-наставника в этой системе работы неоценима.

Следует подробнее разобраться кто же такой наставник и каким он должен быть?

Наставник должен обладать:

- высокими профессиональными и нравственными качествами;

- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС ДО;

- богатым опытом организации работы с родителями детей.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны –

деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Даная форма работы с молодыми специалистами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Наставники в нашем ДОУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости). Наставник назначается  из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

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.

Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДОУ в несколько этапов:

                ***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 основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

***Направления деятельности наставника и наставляемого:***

* проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц);
* вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год);
* самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет);
* промежуточный анализ работы (примерно через год).

***I  направление. Стажировка.***

Стажировка самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику.

***Задача:*** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа 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;
* создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОУ;
* анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;
* диагностика изучения методических потребностей педагогов;
* 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 проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

Учитывая итоги анкетирования, я намечаю  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.

***II направление. Вхождение в профессию.***

Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами..

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

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

Так же, на этапе «Вхождения в профессию», мы постепенно привлекаем молодых специалистов к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщаем их к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

***III  направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога.***

В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

 Здесь молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а так же «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности***.***

***IV Направление. Анализ результатов работы.***

Работа включает в себя:

* оценку деятельности воспитателя с детьми, родителями;
* выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности» (в ходе  этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ);
* определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;
* подведение итогов, выводы.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны:

* педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях ***реальной трудовой деятельности.***
* в этом процессе 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.

Таким образом, хочется отметить, что 100 %  начинающих педагогов  успешно прошли адаптацию в ДОУ. Этому способствовали:

- Разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.

-  Построение успешной стратегии профессионального становления.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет- ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

    Все молодые специалисты закрепились на рабочих местах.