**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Казакова Елена Александровна

педагог-психолог

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Гимназия № 9» структурное подразделение Детский сад

тел +79022980406

e-mail kea31@rambler.ru

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное  
развитие организации, в ее «здоровье».  
Дэвид Майстер

Проблема привлечения молодых кадров является очень актуальной в современной ситуации российского образования. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность в детском саду, нередко «теряется». И это понятно, так как недостаточная профессиональная компетентность вызывает большие сложности во всех аспектах работы воспитателя [1; 18].

Большинство молодых педагогов, в начале пути в системе специального образования, испытывают трудности в установлении контакта, межличностном общении с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и их родителями, в определении особых образовательных потребностей данной категории детей.

В том, чтобы молодой специалист чувствовал себя комфортно, чтобы у него не возникло желания уйти из профессии, помогает универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта – наставничество [3; 17].

Работа с молодыми специалистами в нашем учреждении традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Опыт работы показывает, что пользу получают все участники этого процесса:

**-** **наставник**  развивает навыки управления, повышает свой статус, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена);  
**- молодой педагог**  получает своевременную помощь на этапе включения в образовательный процесс, поддержку в профессиональном развитии;  
**- детский сад**  стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных сотрудников.

Наставник, сопровождает ряд этапов: адаптация, управление эффективностью деятельности, контрольно­-оценочный этап.

1. **Адаптация**. Каждый из нас когда-то оказывался в роли новичка, поэтому мы помним, как важно быстро войти в курс дела, как велика в первые дни работы потребность в получении нужной информации. Роль наставника в процессе адаптации:

- помочь педагогу понять и принять свой новый статус;

- освоить новые нормы поведения;

- познакомиться с корпоративной культурой, традициями;

- помочь наладить и поддерживать взаимоотношения с коллективом;

- помочь педагогу сформировать профессиональные навыки, необходимые для выполнения его функциональных обязанностей.

2. **Управление эффективностью деятельности.** В основе данного процесса: **постановка целей и разработка плана развития на основе** плана мероприятий учреждения.

  Цели могут быть уточнены и скорректированы в середине года — во время процедуры промежуточной оценки деятельности. Обязанности наставника, на данном этапе:

- скорректировать и утвердить цели работы на год;

- оценить компетенции и возможности педагога;

- помочь разработать индивидуальный план развития.

**3.**  **Оценка деятельности (промежуточная и итоговая).** Проверка уровня профессиональной компетентности педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Исходя из опыта работы с наставляемым педагогом выделяется четыре направления.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование направления | Действия наставника |
| 1 | Методическое | Диагностика профессиональных дефицитов наставляемого педагога. Корректировка траектории обучения. |
| 2 | Информационное | Обеспечение доступа к информационным, справочным ресурсам. |
| 3 | Организационное | Организация повышения квалификации, участия педагога в работе методического объединения, круглых столов, мастер-классов. Помощь в подготовке к участию в мероприятиях. |
| 4 | Коммуникативное | Доверительное общение с педагогом, укрепление профессионального сотрудничества, обсуждение возникающих проблем. |

Для успешного и быстрого включения в профессиональную деятельность разработан план работы с наставляемым педагогом. Выбирая формы наставничества, мы руководствовались актуальными проблемами нашей образовательной организации, связанными с повышением профессионального потенциала педагога и поддержкой воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

В работе с педагогом применялись следующиеэффективные виды и формы деятельности:

- индивидуальное консультирование; технология сотрудничества; методическое сопровождение; посещение занятий; участие в очных и дистанционных мероприятиях (семинарах, тематических педсоветах, вебинарах); участие в конкурсах профессионального мастерства [1; 21].

Исходя из своего опыта работы, могу утверждать, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого воспитателяможет протекать длительно и сложно, потому что «Почти во всех делах самое трудное — начало».

Чтобы успех, маленькие победы не заставили себя ждать, мы представляем вниманию молодых педагогов методический коллаж, то есть комбинацию основных элементов педагогического мастерства, которые позволяют им быстро войти в профессию и пригодятся на протяжении всей профессиональной деятельности.

* + 1-я составляющая нашего методического коллажа – «Траектория успеха».

В детском саду существует комплекс наставнических практик: разработана программа наставничества «Траектория».

Цель данной программы:планомерное раскрытие индивидуальныхспособностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления.

Программа рассчитана на 3 года. Занятия проводятся по следующим модулям:

- моделирование процесса обучения;

- моделирование воспитательного процесса;

- образовательные технологии и документация;

- развитие профессиональной компетентности педагога.

Продолжительность каждого модуля вариативна: прохождение всех модулей каждым конкретным молодым педагогом может быть необязательным с учетом его индивидуальных особенностей и профессиональных дефицитов.

В свою очередь, наставник составляет индивидуальный план обученияпедагога, исходя из его потребности в профессиональных знаниях и навыках, в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы.

* 2-й элемент в технике методического коллажа: говорим на одном языке.

Мы работаем с детьми с тяжелым нарушением речи. Работа с данной категорией детей имеет свою специфику:

- ведущими в нашей деятельности являются специалисты**:** учитель-логопед и педагог-психолог дают рекомендации по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса. Работа с данной категорией детей, с одной стороны, сложна, с другой стороны – интересна тесной связью психологии и педагогики.

* Мотивация к деятельности – 3-й элемент в технике методического коллажа.

Мотивационная сфера у воспитанников с тяжелыми нарушениями речи отличается слабой выраженностью, кратковременностью побуждений к деятельности, что, в свою очередь, формирует у воспитанников стойкий отрицательный стереотип к школе и учебной деятельности. Перед педагогами встает трудная задача нейтрализации отрицательных мотивов, воспитание и формирование положительных стереотипов. Мотивация к учению складывается у ребёнка из [многих факторов](https://psihdocs.ru/uroki-bezopasnosti.html): личность педагога, система подачи информации.

30 минут серьезной работы …. А давно ли вы смеялись на занятии? И здесь на помощь приходит прием, автором которого считают известного психотерапевта и писателя **Владимира Леви**: «Комическая атака» - 4-й элемент методического коллажа. Нельзя не согласиться с мнением автора, что у многих детей, как и у взрослых, существует масса комплексов, внутренняя неуверенность. Юмор для большинства ребят безотказно делает свое доброе дело, помогает освободиться от напряжения, и после своеобразной «встряски» вновь включиться в работу.

Эта схема не исчерпывает всех видов методической работы в нашем учреждении с начинающими педагогами, и «опыт можно почерпнуть из книг, методической литературы, Интернета и других источников информации. Но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. Наставник, как проводник, сможет провести вас туда, где он уже был, а вы – еще нет» [2; 74].

Литература:

1. *Волкова Н.А*. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс]/ Н.А. Волкова, И.В. Сычева// Академический вестник. Вестник СПб АППО. -2022.-№2. С.18-21.
2. *Гафнер Ю.А.* Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс]/ Ю.А. Гафнер,// Академический вестник. Вестник СПб АППО. -2022.-№2. С.71-74.
3. *Журавлева Н.Н*. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс]/ Н.Н Журавлева, И.А. Талышинская// Вестник педагогических инноваций. -2022.-№2. С.14-22.

.