

**Введение.**

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программы наставничества, цель которой обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ДОУ, улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

**Ролевые модели в рамках форм наставничества:**

Учитель-учитель (педагог-педагог)

* «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).[[1]](#footnote-1)

**Пояснительная записка.**

Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового состава,его потенциала, конкурентноспособности. Приоритетность этого направления развития образования фиксируется в "Законе об Образовании в РФ", Стратегии развития российского образования до 2024 года, в Профессиональном стандарте педагога и во ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения, обладающих современными навыками и умениями, сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду, важность педагога не как лица с наличием диплома, а как личности отвечающей современным требованиям развития образования. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е. В. Бондаревская, Л. И. Божович, М. И. Лисина, В. С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель дошкольной образовательной организации, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно - образовательного процесса в дошкольном отделении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками в данной области деятельности.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. Программа актуальная для образовательных организаций, где преобладающее большинство молодых педагогов не имеющих опыт работы в детском саду. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

**Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:**

* обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
* самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
* обучение на курсах повышения квалификации;
* организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих **факторов**:

* уровень базового образования;
* индивидуальных особенностей;
* уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
* имеют ли практический опыт с детьми.

**Формы и методы работы с молодыми специалистами**

* Консультирование – групповое и индивидуальное
* Семинары
* Практические занятия
* Конкурс «Молодой специалист ДОУ»
* лекция – беседа,
* семинары-практикумы;
* психологические тренинги,
* проблемно-проектный семинар,
* круглый стол и др.

### Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация на соответствие должности и квалификационную категорию;

- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько **этапов.**

• 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)

**Параметры**

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

• вхождение в профессиональное образовательное пространство,

• профессиональное самоопределение,

• творческая самореализация,

• проектирование профессиональной карьеры,

• вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

• самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Программа наставничества «Ступеньки к педагогическому мастерству» направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель программы:**

* оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
* обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.

**Задачи программы:**

1. активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дошкольного образования;

2. организация внутри образовательного учреждения методической работы с молодым специалистом.

3. организация наставничества по различным направлениям с молодым специалистом.

4. ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

5. адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива дошкольного отделения и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

**Реализация программы**

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы | Содержание работы |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  |  | | 1й этап (1-й год работы)  Период адаптации  Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.  Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. |  | Адаптационная работа включает в себя:   1. беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста; 2. знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями; 3. определение рабочего места; 4. изучение нормативно-правовой базы; 5. ведение документации; 6. знакомство с детским садом; 7. представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста). 8. анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); 9. прохождение стажировки у более опытного коллеги. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии заместителя заведующего. 10. по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать приемы работы, организацию прогулки детей и т. д. 11. дидактическая подготовка к проведению совместной деятельности с детьми 12. оценка его педагогической деятельности. Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом. 13. заполнение информационной карты педагога; 14. составление совместного плана самообразования молодого специалиста и наставника (маршрутный лист); 15. Самообразование воспитателя (выбор методической темы). | | |
| II этап (2-3-й годы)  Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег. | 1. изучение опыта работы коллег своего учреждения ДОУ; 2. повышение своего профессионального мастерства; 3. посещение открытых педагогических мероприятий; 4. методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; 5. приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; 6. диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер классы, тренинги и многое другое; 7. проведение семинаров - практикумов по темам годовых задач 8. Подтверждение квалификации по должности. |
| III этап (4-5-й год работы) | * складывается система работы, имеются собственные разработки. * воспитатель внедряет в свою работу новые технологии. |
| IV этап (6-й год работы) | * совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. |

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

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

В адаптационный период молодой педагог наблюдает за деятельностью наставника, ведет дневник, составляет картотеки, определяется с темой самообразования, составляет план развития, заполняет личную карточку молодого педагога.

ІІ ступень – 2–5-й годы работы (развивающий): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, получение авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне дошкольного отделения.

ІІІ ступень – 5–6-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

### Результативность программы:

**Прогнозируемые результаты.**

В результате проведенной работы молодые педагоги приобретут ряд профессиональных компетенций:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

− умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;

− умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять− педагогическую диагностику (мониторинг), психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;

- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически− грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

**Ожидаемые результаты:**

1. Сформируются педагогические кадры, способные отвечать современным запросам потребителей образовательной услуги.
2. Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
3. У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
4. Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.
5. Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
6. Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за время обучения «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

**Литература:**

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

2. Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.

3. Васильева А. И., Бахтурина Л. А., Кобитина И. И. Старший воспитатель детского сада. М. 1990.

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

5. Модель инновационых комплексов при освоении ФГОС ДО. – М. : ТЦ Сфера; СПб. : Образовательные проекты, 2016. – 128с.

6. Настольная книга старшего воспитателя/авт. -сост. Ю. А. Афонькина, З. Ф. Себрукович. – Волгоград: Учитель, 2015. – 153 с.

7. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ. – СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2012. – 96с.

8. Практические семинары и тренинги для педагогов. – Вып. 1 Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие/автор. -сост. Е. В. Шитова. – Изд. 3 – е, испр. – Волгоград: Учитель. – 168 с.

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

10. Энциклопедия педагогических ситуаций /Под ред. Н. В. Микляевой. – М. :ТЦ Сфера, 2011. – 128с.

1. [↑](#footnote-ref-1)