«**Организация наставничества в дошкольной образовательной организации**

Организация работы  с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации.

Наставничество, наставник, стажер, молодые специалисты, критерии отбора наставников.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога.  С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

 недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО,  не только администрацией, но и коллегами,  в первую очередь опытными воспитателями.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных  навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.     Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то  годы.

В дошкольной  образовательной организации  можно выделить  две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Наставничество   способствует становлению молодого педагога на всех уровнях:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры.

 Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть  создана  такая  система сопровождения молодых специалистов, которая поможет  им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

 Многолетний опыт работы педагогического коллектива  позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической   службы,  педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данной ОО,  о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
4. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
5. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий,     организованных начинающими педагогами.
6. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
7. Организация индивидуального наставничества  (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

Педагог-наставник:

 содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста  начинающих педагогов;

обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

оказывает   помощь   в   проектировании,   моделировании   и   организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.   Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

**Литература**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2006.
4. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами.– М.: ТЦ Сфера, 2003.
5. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
6. Микляева Н. В., Микляева Ю. В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис - Пресс, 2008.
7. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.
8. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.