**ПРОЕКТ «ПАРТНЕРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО «РАВНЫЙ-РАВНОМУ» - КАК МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ МАДОУ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДС № 17 «ЛАДУШКИ»**

**Матвеева Е.А.**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 17 «Ладушки»**

«*Наставник — это не учитель, не родитель, не психолог,*

*это человек, на опыт которого хочется положиться.*

*Он не учит, а наставляет на путь,*

*по которому дальше ученик пойдет сам».*

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, недостаточно. Особенность трудовой деятельности начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы выполняют те же обязанности и ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Нами был проведен анализ основных трудностей молодых педагогов дошкольного учреждения ( рис. 1)

Рис. 1

В связи с этим возникла проблема: как поддержать интерес молодого педагога к выбранной профессии? С помощью, каких методов можно помочь новому сотруднику влиться в коллектив, стать на пути профессионального роста, становления?

Ключевым моментом в этом вопросе становится деятельность педагогов-наставников. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.Молодые и малоопытные воспитатели получает поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. и др.

Цель реализации данного проекта **–** оказание помощи молодым педагогам и специалистам в их профессиональном становлении; формирование в ДОУ кадрового состава.

Задачи:

• привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ОУ;

•формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании, ускорить процесс профессионального становления педагога;

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

• адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива дошкольного учреждения, правил поведения в учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Основные направления работы по данному проекту:

* Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
* Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
* Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
* Разработка и обсуждение планирования.
* Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
* Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

В течение первых трех лет педагогической деятельности молодой специалист приобретает начальный практический педагогический опыт, осваивает основные профессиональные навыки, а опытные педагоги осваиваются со спецификой дошкольного учреждения.

Можно выделить три этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Первый этап - прогностический: на котором происходит определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста. На этом этапе проводится диагностическое обследование.

В зависимости от результатов данного исследования молодых педагогов условно можно разделить на три группы:

* Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, но не знакомы со спецификой ДОУ;
* Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющих практического навыка;
* Воспитатели имеющих недостаточную практическую и теоретическую подготовку.

Воспитатели выделенных категорий имеют различные образовательные потребности. И в этой связи возникает объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной методической работы в детском саду с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми. Наибольшую трудность, испытывают воспитатели без категории, так как это в основном, вновь поступившие на работу люди.

Второй этап - практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Рассмотрим поподробнее некоторые формы работы с воспитателями.

**Групповые формы работы**

Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Также на педагогических советах проводятся мини-лекции, на которых своим опытом делиться опытные коллеги. Такая форма работы позволяет молодым педагогам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

«Круглый стол». Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только вновь поступивших педагогов, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации воспитателя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п

Семинар- практикум. Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах воспитатели вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения конфликтов.

Например, на базе детского сада мной был проведен семинар-практикум для молодых педагогов «Обучаемся, играя», на семинаре рассматривались эффективные средства воспитания и обучения, с целью дальнейшего использования молодыми педагогами для развития познавательных способностей у детей старшего дошкольного возраста.

Групповое консультирование. Организуется наставниками для молодых педагогов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Такая консультация имеет определенную и, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Деловые игры.Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать любой сотрудник дошкольного учреждения: воспитатели и узкие специалисты.

**Индивидуальная работа**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный». К индивидуальной работе относятся консультации, беседы, практические занятия.

Индивидуальные консультации. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых сотрудников. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Практические занятия. Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых воспитателей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

В своей деятельности, в роли наставника я использую инновационные технологии и методы работы с молодыми педагогами. Более подробно остановимся на некоторых из них.

Технология критического мышления к ней относится метод «Фишбоун» - это модель постановки и решения проблемы, которая позволяет описать и попытаться решить целый круг тех задач, которые ставит педагог. В основе Фишбоуна - схематическая диаграмма в форме рыбьего скелета. Эта графическая техника представления информации позволяет наглядно продемонстрировать ход анализа какой-либо ситуации через выделение проблемы, выяснение её причин и подтверждающих фактов и формулировку вывода по вопросу. Схемы «фишбоун» были придуманы японским профессором Кауро Исикава.

При составлении данной графической схемы выделяется 4 основных составных части ( рис.2). Голова рыбы обозначает проблему, вопрос или ту тему, которая подлежит анализу. Верхние косточки обозначают основные причины, которые привели к возникновению той проблемы, над рассмотрением которой работают педагоги. В нижних косточках указываются факты, которые раскрывают причины, представленные выше.

В хвосте рыбы указывается ответ на тот основной вопрос, который был заявлен в начале выполнения задания педагога. В хвосте рыбы также могут находиться выводы, обобщения.

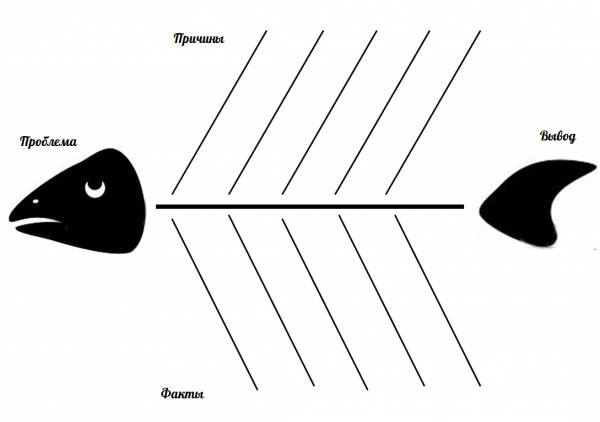
[](http://katti.ucoz.ru/_pu/57/72771529.jpg)

Рис.2

Технология «мозговой штурм», метод: «Шесть шляп мышления», разработанный Эдвардом де Боно. Методика «Шесть шляп» универсальна – например, ее используют на педсоветах, совещаниях, чтобы структурировать групповую работу. Она применяется и индивидуально, и для проведения различных тренингов.

Метод шести шляп — это простой и практичный способ преодолеть трудности посредством разделения процесса мышления на шесть различных режимов, каждый из которых представлен шляпой своего цвета, очень хорошо раскрепощает молодых, неопытных педагогов, дает уверенности в своих силах, сплачивает коллектив.

Заключительный этап – аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, использование в нашем детском саду системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

**Список литературы**

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.