**«Наставничество – как форма повышения квалификации молодых педагогов»**

 Одним из условий качества обучения, воспитания и развития дошкольников является профессиональное мастерство педагогов.
Профессиональное мастерство становится особенно значимо в дошкольной образовательной организации работающим в режиме развития. Для повышения профессионального мастерства педагогов используются разнообразные формы работы, которые позволяют раскрыть их возможности. В каждой дошкольной образовательной организации своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному развитию молодого педагога.

 Работа с молодыми педагогами, а также с вновь прибывшими педагогами в образовательной организации традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

 В понятие «молодой педагог», или «начинающий педагог» каждый вкладывает свой смысл. В одних случаях начинающими педагогами мы называем выпускников образовательных учреждений, работающих первые 3-5 лет. В других – педагогов до тридцатилетнего возраста. В третьих – специалистов, пришедших в ДОО из других сфер профессиональной деятельности, например учителей. Но при всей условности вычленения временных рамок этой социально-профессиональной общности, отчетливо вырисовываются особенности этапа вхождения в профессию как этапа становления позиции, делающей человека субъектом собственной жизнедеятельности. Современное дошкольное образование остро нуждается в педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогической деятельности, новые условия профессиональной деятельности.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Мы понимаем, от того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в нашей дошкольной образовательной организации или найдет себя в другой сфере деятельности.

Из результатов анализа качественного состава кадров, задач по формированию педагогического коллектива, активный поиск эффективных форм работы с педагогами привел нас к идеи организации движения наставничества в ДОО.

В общем виде наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному.

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, впервые принятыми на работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений организации образовательной деятельности.

В нашей дошкольной образовательной организации движение наставничества организовано в целях:

* формирования уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;
* психолого-педагогической поддержки каждого члена коллектива;
* оказания помощи молодым педагогам в проектировании и моделировании образовательной деятельности; проектировании развития личности каждого ребенка и детского коллектива в целом; формировании умения теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности; формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения; формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями, умениями в области методики преподавания и воспитания.

Кто больше других заинтересован во внедрении и развитии системы наставничества? Опыт показывает, что пользу получают все участники образовательных отношений. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. Молодой педагог получает своевременную помощь, поддержку в профессиональном развитии. Организация стабилизирует численность педагогического коллектива, формирует команду высококвалифицированных сотрудников.

Из опыта реализации движения наставничества выделены следующие этапы взаимодействия наставника и молодого педагога:

1.Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление затруднений в деятельности молодого педагога.

2.Практический: корректировка профессиональных умений молодого педагога.

3.Аналитический: определение уровня профессиональной компетенции молодого педагога.

Педагог-наставник закрепляется за молодым педагогом приказом заведующего по Организации с согласия сторон; оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного образования Учреждения; передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство.

Молодой педагог:

* обращается к педагогу-наставнику за консультативной помощью по проектированию, моделированию и организации своей педагогической деятельности;
* систематически обменивается с педагогом-наставником информацией о создании условий для организации жизнедеятельности детей, состоянии образовательной деятельности с детьми;
* анализирует и оценивает свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования;
* на основе анализа достигнутых результатов выдвигает и обосновывает новые педагогические задачи;
* представляет педагогу-наставнику необходимую информацию и документацию по его просьбе.

Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества осуществление практики наставничества. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Кроме осуществления педагогической помощи со стороны - наставников в нашей дошкольной образовательной организации с целью повышения профессиональной компетентности молодых педагогов и оказания им методической помощи в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами образовательных отношений организован Клуб молодого педагога. Участниками Клуба являются педагогические работники, не имеющих стажа педагогической деятельности или стаж педагогической деятельности составляет от года до трёх лет и воспитатели, выступающие в роли наставников. Руководитель Клуба выбирается из числа педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию.

Для реализации цели определены задачи Клуба:

- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательной деятельности;

***-*** формировать потребность в повышении своей профессиональной компетентности;

- выявить затруднения педагогов в организации образовательной деятельности и оказывать методическую помощь в преодолении данных затруднений.

Система работы с молодыми педагогами регламентируется:

- Положением о Клубе молодого педагога;

- Перспективным планом работы на учебный год, который разрабатывается на основе анализа потребностей молодых педагогов.

 Как показала практика наиболее удачным и эффективным по кратности проведения занятий являются ежемесячные встречи с сентября по апрель. Заседания Клуба проводятся в соответствии с планом не реже 1 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты в образовательной деятельности ДОО. С учетом возникающих затруднений в ходе работы молодых педагогов в содержание заседаний Клуба в течение года вносятся необходимые коррективы. Сами заседания осуществлялись в различных формах: тренинг, педагогический ринг, круглый стол, вечера вопросов и ответов, метод «Кейсов», решения педагогических задач, педагогические ситуации, банк идей, аукцион, фестиваль, конкурс, мастер-классы, семинары-практикумы. Например: консультация «Применение ИКТ в работе с детьми во время организации образовательной деятельности»; психологический тренинг «Воспитание толерантности начинается с педагога»; семинар – практикум «Построение эффективного общения и взаимодействие с воспитанниками и взрослыми»; круглый стол «Развитие воспитанников с учётом индивидуальных способностей, образовательных потребностей и возможности здоровья»; гостевой обмен «Современные подходы к организации речевого развития дошкольников в соответствии с требованиями ФГОС ДО и основной образовательной программы дошкольного образования»; аукцион «Педагогические технологии». Разнообразные формы работы с молодыми специалистами оказали положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности педагогов.

Условие посещение Клуба молодыми педагогами-добровольное, однако, мотивационный момент, конечно, присутствует. Ими стали: рассмотрение вопросов, которые задавали сами педагоги, помощь при подготовке к процедуре аттестации, получение сертификатов, моральное поощрение.

 В конце учебного года проводится итоговое мероприятие, например, конкурс профессионального мастерства «Молодой педагог-новатор».

Но не одна из форм работы с молодыми педагогами не будет эффективна, если педагог сам не осознает необходимость повышения собственной профессиональной компетентности.

Применение данной практики позволит сохранить контингент молодых педагогов, повысить их профессиональную компетентность.