**ТРЕХУРОВНЕВАЯ ПРАКТИКА НАСТАНИЧЕСТВА**

**«КЛЮЧ К УСПЕХУ»**

В развитии системы образования Донецкой Народной Республики происходят значительные изменения: формирование общества и правового государства, признание прав и свобод человека высшей ценностью - определяют новые требования к системе образования, в частности к дошкольному образованию.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ориентирован на формирование высококвалифицированного кадрового состава. Каждый руководитель дошкольного учреждения осознает, 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 учреждении необходима профессиональная компетентность педагогов. [3]

В связи с этим, одной из первоочередных задач становится поддержка молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. Поэтому созрела необходимость закрепления персонала посредством создания условий для их профессионального и карьерного роста.

Период вхождения в профессию отличается напряженностью, важностью для личностного и профессионального развития молодого педагога. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в дошкольном образовании или найдет себя в другой сфере деятельности. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества.

Наставничество известно с древнейших времен. Оно существовало уже в первобытном обществе, где воспитание было нацелено на передачу опыта от старших к младшим, на сохранение жизненного уклада. [5]

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания. В V—III вв. до н.э., древнегреческие философы пытались определить основные задачи деятельности наставника. Сократ главной задачей считал пробуждение мощных душевных сил подопечного, помощь в «самозарождении» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». В 1990-2000г. основы наставничества разработаны в трудах отечественных авторов (О.С. Газман, С.С. Гиль, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфин и др. [3]

Сегодня же наставничество в различных сферах деятельности и формах приобретает новый статус и значимость, ведь недаром 2023 год стал Годом педагога и наставника. Ведь задача наставников - воспитать, оказать влияние на формирование профессионально важных навыков, обеспечить адаптацию в должности и в коллективе. И эту ответственную миссию возлагают на самых опытных и лучших работников.

Реализация системы наставничества педагогических работников имеет свои особенности, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

В дошкольном учреждении сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности: наставничество; оказание методической помощи в самообразовании и в организации работы; стимулирование молодых специалистов к изучению опыта работы коллег. Все они преследуют цель – помочь начинающему педагогу в повышении его профессиональной компетентности. Данная система наставничества основывается на принципах добровольности, индивидуализации и персонализации, вариативности, системности.

В нашем муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Ясли-сад комбинированного типа № 303 города Донецка» (далее ДОУ) реализуется практика наставничества «Ключ к успеху», в рамках которой с началом образовательного процесса стартовала работа с молодыми специалистами. Работа воспитателя-наставника начинается с выявления профессиональных затруднений в деятельности молодых педагогов. По трем направлениям проводится диагностика: планирование работы, организация деятельности воспитателя, контроль деятельности воспитателя с воспитанниками. Одна из проблем состоит в том, что большая часть времени молодых педагогов уходит на подготовку к образовательной деятельности и возникает перенапряжение, усталость, пропадает интерес к работе.

Цель наставничества**:**создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Практика показывает, что закрепление в образовательной организации молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательной организации. Каждый, выполняя свою функцию, работает на результат – сохранение и развитие кадрового потенциала, повышение престижа и статуса педагога в обществе.

Среди основных методов наставнической деятельности, используемых для накопления личностно значимого опыта можно обозначить: методы организации деятельности, методы диагностико - развивающего и контролирующего оценивания, методы актуализации индивидуальной мотивации; личный пример. [1]

Организация наставничества в нашем ДОУ проходит несколько этапов и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога и профессиональных качеств [4]:

1. Адаптационный (мотивационно – целевой: изучение нормативных документов в области образования, освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности, выявление недостатков в компетентностях).
2. Основной (приобретение профессиональной компетентности: разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого воспитателя, создание им собственной программы самосовершенствования) [2].
3. Контрольно-оценочный (итоговый: достижение самодостаточности и способности к инновационной деятельности, определение степени готовности специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей).

Хочется отметить, что время прохождения всех этапов  сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому к каждому педагогу подходим дифференцировано, составляя технологическую карту. В процессе взаимодействия сложился определенный алгоритм работы, который служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОУ и интересами и запросами молодого специалиста. План работы с молодым воспитателем отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации.

В настоящее время в образовании используется несколько моделей наставничества: традиционное, партнерское, командное, флэш-наставничество, скоростное, реверсивное, виртуальное. [6]

На первом уровне применяется традиционная модель, где на начальном этапе применяется последовательная форма наставничества, которая предусматривает работу новичка с несколькими наставниками последовательно: наставником становится педагог-напарник, помогает педагог-психолог, а затем назначается более опытный сотрудник, обладающий требуемыми компетенциями и определенными педагогическими качествами.

На втором уровне наставничества могут успешно применяться несколько моделей: так, в зависимости от сложившейся ситуации, здесь применима виртуальная, как разновидность традиционной модели – ситуационное наставничество и партнерская модель наставничества, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

На третьем уровне наставничества оценивается квалификация, компетентность которую приобрели наставляемые педагогические работники. Это уровень, на котором осуществляется административное наставничество и смена ролей в наставничестве. Здесь очень уместны такие методы наставничества, как командное и реверсивное. Командное наставничество обязательно ведет руководитель образовательной организации, так как его цель - подготовка кадрового резерва руководителя. Реверсивное наставничество - модель взаимодействия двух педагогов по разным вопросам, когда профессионал консультирует менее опытного по вопросам образовательного процесса, в свою очередь он становится подопечным более молодого педагога по вопросам, в которых испытывает затруднения, в частности в овладении новыми информационными технологиями. В этом случае молодые специалисты выполняют роль наставников. Именно эта модель очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между педагогами разных поколений.

Наставническая практика способствует трансформации личности начинающего педагога, развитию мотивации специалиста и удержанию его в профессии[2]. Наша модель наставничества затрагивает интересы 3 сторон:

- молодого педагога (получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает);

- педагога-наставника (развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения);

- руководителя образовательного учреждения (повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками).

Наставничество в нашем ДОУ реализуется через форму «Педагог-педагог»: мы используем модели взаимодействия «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных и др.). Здесь подходит модель наставника, когда на первый план выходит вдохновляющий пример успешного наставника, который учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и позитивные профессиональные перспективы. Немаловажна форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог». Руководитель осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества. [3] Реализация данных форм наставничества приводит к следующим результатам:

- повышение уровня включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников;

- улучшение психологического климата в образовательной организации;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе;

- рост качества воспитательно-образовательного процесса в группах;

- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогами и родителями;

- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, участие в конкурсах профессионального мастерства);

- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

Таким образом, данная модель наставничества является школой личностного роста наставляемых, мотивирует их на успех в профессиональной деятельности.

Эффективность практики наставничества в ДОУ заключается в том, что проводимые мероприятия образуют систему, которая имеет цель, структуру, алгоритм и обязательным продуктом её деятельности являются показатели роста уровня профессиональных и личностных компетенций, положительная динамика качества образовательного процесса, и 100 %  начинающих педагогов  успешно прошли адаптацию в ДОУ. Этому способствовало грамотное применение методов в работе педагога-наставника, построение успешной стратегии профессионального становления и  закрепление всех молодых специалистов на рабочих местах.

Уникальность практики состоит в том, что молодой педагог, придя в ДОУ, одновременно становится и наставником, и наставляемым уже с первых дней работы. Важным является то, что молодой педагог понимает, что его ценят, понимают и то, что он умеет, действительно может быть полезно для эффективной организации образовательного процесса.

**Список литературы:**

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.
2. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю. В., Кернер О. А. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. //Дошкольная педагогика.- 2018.- №1.
3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.
4. Наставничество в образовательной организации [Текст] /сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017.
5. Педагогический энциклопедический словарь /гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – Москва: Большая рос. энцикл.: Дрофа, 2009.
6. Резанович И. В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2021. № 1 (290).