

Добрый день уважаемые участники творческой группы.

Меня зовут Маргарян Сусанна Меружановна.

Я работаю педагогом в Центре развития ребенка в поселке Сосново.

Уже не первый год являюсь наставником молодых специалистов.

**Наставничество** – это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагога, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Наставник** – это педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в детском саду.

**Наставник** является участником персональной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты в своей профессиональной деятельности. Наставник — это человек готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также наставник должен обладать опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования молодого воспитателя.

Проблема наставничества остро стоит и в наше время, потому что сейчас одним из главных конкурентных преимуществ является профессионализм, квалификация и компетентность специалистов любой организации.

Наставническое направление в функционировании нашего сада является одним из основных.

Методически данное направление отражено в годовом плане нашего учреждения, который ежегодно разрабатывается рабочей группой педагогов и принимается каждый август на педагогическом совете.

Так же на августовском педагогическом совете обсуждаются планы по работе в следующем новом году по направлению наставничество. Закрепляются наставники за молодыми педагогами как основной наставник, так и наставник по направлению.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним опытным педагогом закрепляется несколько молодых коллег, и индивидуальным; прямым – при непосредственном контакте с человеком не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке, а также может быть опосредованным – путем советов и рекомендаций.

Каждый наставник оценивает и знает свои сильные и слабые стороны профессиональной деятельности. У любого специалиста что-то получается лучше, эффективнее. Поэтому мы решили перейти от индивидуальной модели к направленной модели наставничества. Опытные педагоги были закреплены, как кураторы основных направлений работы молодых специалистов.

В понятие методического наставничества входит оказание помощи по конкретным направлениям работы педагога, ведь у кого-то из наставников лучше получается работа над звукопроизношением, у кого-то над грамматическим строем и связной речью.

Безусловно, наставничество – способ передачи знаний, а также навыков и умений молодому специалисту. Наставничество является определенным типом подготовки молодого специалиста, при котором его занятость происходит под наблюдением и поддержкой опытного в данной сфере наставника. Но, все-таки, наставничество – это, прежде всего диалог, целью которого будет помочь начинающему специалисту понять специфику профессионального языка и технологию работы. Несомненно, в данном направлении работы должна быть готовность, как начинающего педагога, так и наставника к совместной работе.

Поэтому работа по самообразованию, повышению своих компетенций как наставника должна проходить постоянно.

В своей деятельности я как наставник предпочитаю применять следующие формы работы с молодыми специалистами:

**Оперативное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Оперативное наставничество имеет более конкретный сегмент применения. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на педагогическом совете, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости можно привлекать других педагогов - наставников, в том числе родителей. Оперативное наставничество используется как действенное средство в работе с родителями в период адаптации воспитанников, оно обязательно и необходимо; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им,

используя дополнительные интуитивные способы сопровождения детей.

**Партнерское наставничество** – В партнерстве всегда складываются ровные отношения, где никто не доминирует. Эта модель интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, начинающему педагогу требуется помощь со стороны наставника в организации родительского собрания. В свою очередь, он может поддержать коллегу в подготовке к творческому конкурсу. Партнерское наставничество появляется там, где управленческие кадры оперативно реагируют на потребности работников, а педагоги умеют отвечать на нужды своих подопечных. Такие союзы характеризуют открытость, командный дух, наличие нового типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на человека. Поэтому такое наставничество не осуществляется «из-под палки», к нему идет долгий путь развития сада в целом.

**Традиционная/индивидуальная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики. Данная модель успешно работает при подготовке педагога к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям. Стоит добавить, что не каждый способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности и навыков сотрудничества.

**Очень часто в своей деятельности наставника я использую неформальный метод корпоративных историй** – его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. Иногда, истории, рассказанные наставником во время неформальной обстановки, могут помочь новому сотруднику в разрешении текущей проблемы больше, чем двухчасовое чтение свода тезисов, правил, или инструктажа. Истории более выразительны, увлекательны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом наставляемых, так как они лучше запоминаются, им придают больше значения и их влияние на поведение людей сильнее. Корпоративные истории предполагают, как описание лучших, так и неудачных примеров работы. Иногда такой метод вдохновляет своей личной историей сотрудников на достижение высоких результатов.

И последний метод о котором я бы хотела с вами поделиться это **Метод «Тень»** – реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя в группе в режимном моменте. Он фиксирует действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном

изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом. Это неформальное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. Метод используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность. Подойдет и для оттачивания педагогической техники.

Каждый год на педагогическом совете мы обмениваемся приобретенным опытом, делимся затруднениями. Молодой специалист может по желанию выступить и рассказать, что он узнал и какие знания ему еще необходимы. С какими трудностями он столкнулся. Так же он на данном совете может выбрать себе наставника на следующий учебный год.

С каждым годом растет престиж педагогической профессии, а значит, к нам будут приходить молодые специалисты. Поэтому можно сказать, что наставничество – это непрекращающийся процесс. И скоро наши молодые воспитатели станут передавать опыт следующему поколению коллег.

Спасибо за внимание!

