**ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ПРАКТИКИ ОБМЕНА ОПЫТОМ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

*Царикова Л.М.*

*МАДОУ № 257, г. Красноярск*

В настоящее время образовательная и социокультурная сферы нашей страны претерпевают радикальные изменения, в связи со сменой общепринятых шаблонов мышления и целеполагания, со сменой экономических требований. Значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и специалисты с многолетним стажем работы, при этом от них требуется столь же безупречный профессионализм. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой трудовой деятельности.

Две ключевые цели стоят перед образованием: обеспечение конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности, на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Для достижения этих целей необходимо создание системы, способствующей поддержке и развитию общепрофессиональных навыков, талантов и компетенций. Многие образовательные организации рассматривают наставничество, как один из значимых элементов этой системы.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, технологий, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

На первый план выдвигается задача развивать у сотрудников не только способность использовать полученные знания, умения и навыки, но и способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции. Исходя из этого, меняются и сами модели наставничества, расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

Формы наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Формы наставничества, реализуемые в дошкольных образовательных учреждениях, как классический вариант, представляют из себя взаимодействие наставника и молодого специалиста. При этом, как правило, работа проводится в парах. Данная форма наставничества не позволяет в полной мере восполнить дефициты молодого специалиста. На наш взгляд, одной из форм взаимодействия, решающей эту проблему, может быть «Клубный час». Эта форма открывает возможность использовать опыт работы других специалистов, таких как психолог, логопед, педагог дополнительного образования, музыкальный работник, инструктор по физической культуре. Эта форма позволяет сотрудничать сразу всем наставникам и молодым специалистам, при этом решается сразу несколько задач:

- повышение квалификации;

- расширение практического опыта;

- сплочение коллектива;

- повышение мотивации и активности стажера;

- возможность увидеть проблематику вопроса из разных источников, так как каждый наставник привносит что-то свое;

- создание непринужденной атмосферы общения, несмотря на рабочие моменты.

Технология «Клубный час» позволяет молодым специалистам посетить несколько предлагаемых наставниками локаций, практически поучаствовать в организованной деятельности, научиться новым технологиям, формам взаимодействия с коллегами, воспитанниками и их семьями.

Ещё одна из форм наставничества, применяемая в нашей организации, это «Маршрутный лист», который предлагается молодому специалисту в первые рабочие дни в учреждении. Маршрутный лист представляет из себя документ, необходимый для адаптации нового работника, который содержит данные всех сотрудников учреждения: фотографию, фамилию, имя, отчество, должность сотрудника, место работы (кабинет), компетенции (вопросы, по которым можно к нему обратиться).

Наставничество может осуществляться и в дистанционной форме, с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как социальные сети, онлайн-сообщества, что позволяет обеспечивать постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, делает наставничество доступным.

Так же в нашем учреждении существует краткосрочная, или целеполагающая, форма наставничества, которая позволяет достигать конкретные цели, ориентированные на определенные краткосрочные результаты.

Все выше перечисленные формы наставничества имеют большое практическое значение. Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь дошкольного учреждения, уверенности в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а так же стимул и ресурс для дальнейшего становления и развития в своей профессии.

Проведенное анкетирование молодых специалистов выявило:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- желание продолжать свою работу в качестве воспитателя в данном учреждении;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: проекты, участия в конференциях, статьи, методические практики.

Все используемые формы наставничества направлены на развитие умений, практических навыков, интеллектуальное единение опытных и молодых педагогов, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства и самовыражения. Организация работы в рамках этих форм не требует большого вливания ресурсов и финансирования, так как предполагает использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных).

***Библиографический список***

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";
2. Программа наставничества для организации работы с молодыми педагогами дошкольного образования, https//dou24.ru/257//nasha-zhizn/nastavnichestvo;
3. <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskih-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah-2/>