

**«Модель партнерского наставничества –
процесс профессионального становления молодого педагога»**

(Описание системы наставничества)

**Чернова Ирина Викторовна, учитель-дефектолог
СП «Детский сад № 56» ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань**

Рано утром, как обычно на работу я пришла
Все спокойно, все стабильно - мир, порядок , тишина.
Но покой нам только снится- позаботилась страна
Зав по всем работам сразу - пошептаться позвала.
Ира, хочешь ты или не хочешь - вариантов только нет
Ты подумай минут 10 и дай быстренько ответ.
Надо б нам, у молодежи чтоб наставником была
Что бы все свое умение безвозмездно отдала.
Вот опять души терзанье, быть , не быть иль отказать
Ведь придется постоянно на работе пропадать
Но сомнение закралось, что, а вдруг пришла пора
Поделиться тем, что знаю. Ну не я, а кто тогда?
Может кто-то мне спасибо скажет вдруг хоть иногда
Может мой применит опыт, и пойдет он сквозь года
Ведь накоплено не мало! Для чего еще же жить?
Ну решилась! Я готова! Быть наставником мне, быть!

Ну, а теперь о серьезном. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает **роль педагога**, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам.

Чтобы стать хорошим специалистом, требуется высокий интеллект, интуиция, целеустремленность, доброжелательность, внимательность, отзывчивость, тактичность, терпеливость. Необходимы знания по

дефектологии, основам медицины, понимание механизмов влияния тех или иных отклонений на общее развитие детей и возможностей для их компенсации.

Сегодня все более актуализируется значимость наставничества в адаптации молодых специалистов. Одним из эффективных методов адаптации является наставничество. Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая молодым специалистом в работе. Кто такой наставник? Наставник – это педагог-дефектолог, обладающий обширными знаниями в дефектологии и умеющий правильно передавать его другим. Наставник несет ответственность не только за себя, но и за своего подопечного, что важно для обеих сторон.

Целью наставничества является оказание методической помощи и поддержки начинающего учителя-дефектолога в ее профессиональном становлении.

В нашем детском саду наставничество существует много лет, так как детский сад единственный в городе, где, в основном, воспитываются дети с ОВЗ. Высококвалифицированные педагоги передают свой многолетний опыт начинающим специалистам. Я являюсь наставником молодого учителя-дефектолога. Сначала она, после окончания педагогического училища, пришла работать к нам в детский сад воспитателем. Проработав с детьми с ОВЗ на группе, где я работала учителем-дефектологом некоторое время, решила поступать на дефектологический факультет. Окончив бакалавриат, перешла работать учителем-дефектологом. Переход на новую должность потребовал новых знаний.

Поэтому были поставлены следующие задачи:

- Привитие интереса начинающего дефектолога к профессии.
- Изучение нормативно-правовой документации.
- Проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодого педагога;

- Оказание методической помощи молодому педагогу в организации образовательного процесса и внедрении современных образовательных технологий;

- Оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы ФГОС ДО;

- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности;

- Создание условия для профессионального становления и самореализации молодого специалиста через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;

- Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;

- Развитие потребности и мотивации у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании.

Центральным звеном в помощи начинающему педагогу является предварительная работа с ним. У молодых специалистов есть теоретические знания, полученные в институте. Они нуждаются в практических советах, поэтому **наставнику** в первую очередь необходимо обратить внимание на требования к организации учебного процесса, к ведению документации, техническим средствам обучения.

Мы вместе составили перспективный план профессионального становления, развития и самосовершенствования, так как **наставничество** предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим. Чтобы не допустить перегрузки подопечного рекомендациями по обширному перечню вопросов, были выделены ключевые вопросы, соответствующие годам обучения. Организация работы наставника с молодым педагогом осуществлялась в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных

затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Наставничество обеспечило более быстрое вхождение в должность начинающего учителя-дефектолога. Адаптация молодого специалиста в СП «Детский сад №56» прошла успешно в течение 4 месяцев.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Анализ опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества:

- добровольность и целеустремлённость работы наставника
- морально-психологический контакт наставника и подшефного;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению начинающего специалиста;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы методического объединения специалистов;
- направленность плановой деятельности наставника профессиональное становление молодого специалиста.

Когда наставляемый приступил к профессиональной деятельности, она, конечно же, нуждалась в поддержке, поэтому при организации сопровождения молодого специалиста, особое внимание я обратила на:

- требования к организации коррекционно-развивающего процесса;
- требования к ведению документации учителя-дефектолога;
- разработку индивидуальных образовательных программ;

- использование ИКТ в практической деятельности учителя-дефектолога;
- механизм разработки и использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечивала поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ коррекционной работы (подготовка и проведение коррекционного фронтального и индивидуального занятия; знакомство с инновационными формами, методами и приемами);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;

Выбор формы работы с молодым специалистом начался с вводного собеседования, где она рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем была определена совместная программа работы начинающего учителя-дефектолога с наставником. В своей работе старалась применять наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

В своей работе я опиралась на модель партнерского наставничества, когда наставником является сотрудник равный по уровню подопечному, но с большим опытом работы по профессии, которым партнер не обладает. В соответствии с данной моделью я помогала своей подопечной:

- в повышении качества выполнения своих профессиональных обязанностей, в выстраивании рабочих отношений с другими специалистами и педагогами, в повышении личной удовлетворенности работой;
- обеспечивала честную и конструктивную обратную связь, создавала видение дальнейших перспектив развития и мотивировала партнера к действиям;

- помогала отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

В результате молодой педагог успешно адаптировался в должности учителя-дефектолога, значительно повысился уровень ее профессиональной компетенции. Главным результатом работы наставника с молодым специалистом стало то, что она мотивирована на совершенствование своего профессионального мастерства, имеет высокий уровень стремления к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию.

Таким образом, системная работа по программе наставничества позволяет ускорить процесс профессионального становления педагога, развить способности самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности.