Колб Наталья Николаевна., учитель-логопед

МБДОУ «Д/с «Настенька», город Абакан

**Наставничество как форма взаимодействия с молодыми педагогами.**

В последнее время тема наставничества стала чаще возникать среди актуальных проблем управления персоналом. Издан целый ряд книг, опубликовано большое число статей в электронных и печатных изданиях, вопросы наставничества часто поднимаются на научных форумах и конференциях. Наставничество заняло самостоятельную нишу среди методов развития сотрудников в управлении персоналом.

Свой вклад в разработку темы вносят и тренинговые компании, предлагающие программы по обучению наставничеству. Так, достаточно развернутые курсы можно найти, например, у следующих продавцов: Мск Тренинги.ру; «БЕСТ-Тренинг»; ARS VITAE; Консалтинговая группа «Гермес»; EQuator Центр Организационного Консультирования; Центр делового развития «Профи-Карьера» и др.

Необходимость развития человеческого ресурса сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Без высококвалифицированных кадров сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно развивать его в дальнейшем. В современных условия наставничество выступает как очень удобный и эффективный способ решения многих проблем, взаимосвязанных:

•    с несовершенством системы образования в стране;
•    с отсутствием необходимых программ обучения для подготовки специалистов требуемой квалификации;
•    со старением кадров на производстве  и т.п.

Наставничество эффективно для решения проблем такого характера. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного в учреждении опыта. Кроме того, он способен существенно помочь при решении проблем, связанных со старением кадров и просто с подготовкой специалистов.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессионально.

Годы педагогической деятельности показывают, что за каждым успешным профессионалом стоит его наставник, который «огранил» его таланты и поделился с ним своими профессиональными компетенциями. Именно поэтому сегодня необходимо системно сформировать среду, которая будет все больше людей мотивировать становиться наставниками.

Образовательная среда дошкольного образовательного учреждения должна быть организована таким образом, чтобы дети не просто достигали обозначенных педагогом результатов, а осознали свои индивидуальные возможности, проявляли самостоятельность и инициативу. В настоящее время в наше дошкольное образовательное учреждение приходят работать много молодых специалистов, которые только закончили вузы.

Для того, чтобы молодым педагогам выстроить принципиальные шаги по достижению результата в практической профессиональной деятельности, увидеть многообразие потенциальных ресурсов и осознать важность непрерывного самообразования в течение жизни, акцент внимания современного педагога смещается на сопровождение его по индивидуальной профессиональной программе, а значит, он фактически сопровождается педагогом-наставником. В процессе реализации индивидуальной профессиональной программы молодой педагог должен овладеть практическими компетенциями.

Средства и методы, которые используются в наставничестве весьма разнообразны.

В нашем дошкольном образовательном учреждении «Д/с «Настенька», цель, задачи, методы и средства, а также предполагаемые результаты прописываются в индивидуальной профессиональной программе сопровождения. Молодой педагог учится практическим навыкам работы с детьми, игровой деятельности, умениям находить индивидуальный подход к ребенку, видеть его возрастные и индивидуальные особенности, которые в дальнейшем помогают выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка, реализовать образовательный процесс, достичь положительных результатов.

Перечислять их все не имеет смысла, так как каждый наставник и каждая организация может выбрать, или разработать свои собственные методы и средства, пригодные для конкретной организации или молодого специалиста. Самым распространенным методом является «делай как я», когда наставник показывает правильный пример работы, а молодой педагог должен его повторить. По мере прохождения обучения, наставник обычно все меньше сам показывает конкретный пример работы и все больше дает советы или задает наводящие вопросы, которые побуждают молодого педагога мыслить и действовать более самостоятельно. Временные рамки наставничества в нашем учреждении варьируются от одного года до трех лет.

Конечным результатом деятельности наставничества становится в первую очередь полноценная профессиональная адаптация, нового педагога в коллективе. Это также подразумевает повышение личностных качеств и навыков. Кроме того, наставничество способствует и развитию самого «учителя», потому что, по сути, это двухсторонний процесс, в котором наставник и наставляемый обмениваются знаниями и совершенствуют их. Более конкретные планируемые результаты всегда прописываются в программе обучения и формируются под конкретные цели нашего учреждения.

**Список литературы**

1.    Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 280 с.
2.    Советский энциклопедический словарь. – М.: «Советская энциклопедия», 1979. – 1600 с.