Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Центр развития ребенка – детский сад № 58»

**Консультация для педагогов**

«**Организация работы по**

**наставничеству молодого специалиста в ДОО**»

**Подготовила:**

Танина Н.П., старший воспитатель

высшей квалификационной категории

Саранск 2022

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Многие специалисты с небольшим опытом работы сталкиваются с неуверенностью во взаимодействии с детьми, их родителями; боятся осуждения администрации и коллег с большим опытом, переживают за результат своей работы. Решением данной проблемы является помощь администрации и опытных коллег, с целью организации и создания мотивации для более быстрой и комфортной адаптации в коллективе и быстрого профессионального роста.

Целью моей работы в качестве наставника стало:

- помочь молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей;

- повышение квалификации, уровня его профессиональных знаний и умений; научить выходить из сложных ситуаций;

- развить в нем уверенность в собственных силах и укрепить в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Задачи работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя.

2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации образовательной деятельности.

3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с использованием различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

5. Изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах.

6. Проведение анализа результативности работы молодого воспитателя во всех направлениях образовательной деятельности.

Этапы становления молодого специалиста включают адаптацию, стабилизацию и преобразование. В течение многих лет работы в дошкольном учреждении, я разработал систему формирования традиций наставничества, которая помогает начинающим педагогам внедрить теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Методика состоит из трех этапов.

1-й этап – адаптационный. На этом этапе определяется ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявляются пробелы в знаниях и навыках. Разрабатывается индивидуальный план работы с молодым педагогом, который включает:

- Беседу-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы и изучения нормативно-правовой базы.

- Знакомство с детским садом и представление молодого воспитателя.

- Анкетирование для изучения затруднений педагога в организации современного образования.

- Диагностика методических потребностей педагогов.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности, такие как изучение нормативно-правовых документов и повышение профессиональной компетентности. План подразумевает возможность его корректировки и дополнения в течение учебного года. В конце года такой план удобно использовать для оценки выполненной работы и планирования дальнейшего развития.

2-й этап – основной (проектировочный). На этом этапе разрабатывается и реализуется программа, корректируются навыки специалиста и строится программа собственного развития педагога. Включает в себя:

- Проведение наставником тренингов и консультаций на различные темы.

- Изучение опыта работы коллег и других дошкольных учреждений.

- Повышение профессионального мастерства через посещение мероприятий.

- Участие в подготовке и проведении педагогических советов и семинаров.

- Разработка материала для образовательной деятельности с детьми.

На этом этапе молодой педагог изучает опыт коллег, повышает свои профессиональные навыки и начинает формировать методическую тему для более глубокого исследования. Традиционные формы методической работы уступают свое место новым, более активным формам, таким как мастер-классы, анализ уроков опытных педагогов и рефлексия собственной деятельности.

На этом этапе важна также оценка наставника. Молодой воспитатель нуждается в своевременной положительной оценке своей работы.

3-й этап – контрольно-оценочный. На этом этапе контролируются профессиональные навыки молодого специалиста и определяется его готовность к выполнению обязанностей. Участие в конкурсах становится эффективной формой обучения, позволяющей развивать творческую и аналитическую позицию педагога. Молодой педагог должен стремиться к саморазвитию и профессиональному росту.

Таким образом, забота о молодых педагогах должна включать оценку и поддержку, а также стимулировать их самосовершенствование и профессиональное развитие.