Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Центр развития ребенка – детский сад № 58»

**Консультация для педагогов**

**«Роль наставничества в дошкольной образовательной организации»**

**Подготовила:**

Танина Н.П., старший воспитатель

высшей квалификационной категории

Саранск 2022

Молодые педагоги, поступающие в дошкольное образовательное учреждение, сталкиваются с различными проблемами. Они испытывают трудности в адаптации к новому коллективу, ведении различных документов, организации учебной деятельности, написании планов и конспектов, а также в грамотном применении знаний на практике. Для обеспечения быстрого профессионального роста молодых педагогов возникла необходимость в поиске подходящей формы работы с ними.

Особенностью работы начинающих педагогов является то, что они сразу же принимают на себя все служебные обязанности и несут ответственность наравне с опытными педагогами с многолетним стажем. В связи с этим был разработан перспективный план наставничества со стороны воспитателей для молодых специалистов.

В первый год работы педагоги, не получающие поддержки со стороны коллег и руководства, испытывают неуверенность в себе и разочарование. В некоторых случаях это приводит к тому, что они уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не происходило, молодым педагогам необходима всесторонняя поддержка и содействие. Поэтому наставничество становится все более популярной формой работы в дошкольных образовательных учреждениях.

Целью наставничества является помощь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном развитии. Наставничество предоставляет возможность молодому специалисту получить поддержку более опытного коллеги, повысить свои профессиональные компетенции и передать свой педагогический опыт.

Выбор наставника должен производиться по взаимному согласию наставника и молодого специалиста. Важно также учесть психологическую совместимость между ними. У наставника стоит перед собой несколько задач: заинтересовать педагогической профессией, ускорить процесс профессионального развития и помочь адаптироваться в новой команде. Он должен быть компетентным специалистом в работе с людьми, умеющим устанавливать доброжелательные и уважительные отношения.

Наставник – это тот, кто завоевал доверие коллектива, способен организовать процесс профессионального развития молодого специалиста, поддержать его желание к самостоятельной деятельности и стремление развивать свои педагогические навыки.

Рекомендуется, чтобы наставник начал свою работу, проведя опрос или собеседование, чтобы выбрать наиболее подходящие формы работы с молодым педагогом и утвердить их содержание. Наставник, основываясь на полученных данных и наблюдая за работой педагога, составляет план работы с молодым специалистом, согласовывая его с руководителем.

В процессе наставничества используются различные формы работы. Например, педагог-наставник предлагает совместно планировать образовательную деятельность и помогает составить план организованной образовательной деятельности. Он рекомендует методическую литературу, посещает режимные моменты и анализирует их работу. Также он приглашает на понаблюдать за своей работой, организует открытые демонстрации режимных моментов и других мероприятий с обсуждением увиденного. Также проводятся консультации и собеседования, знакомят с нетрадиционными формами взаимодействия с родителями.

Молодые педагоги должны стремиться правильно строить отношения со своим наставником. Наставничество предполагает постоянный диалог и требует от педагогов-наставников быть уважительными, терпеливыми и готовыми делиться своим опытом. Они должны замечать положительные стороны в работе молодых специалистов и поощрять их педагогические находки.

Система наставничества успешно применяется в нашем ДОУ уже давно. Опытные педагоги уже многие годы являются наставниками для молодых специалистов. Они осознают важность своей роли и ответственность за успешное выполнение этой задачи. От этого зависит, прежде всего, будущий профессионализм молодых педагогов.

Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника является стажировка. В это время необходимо эмоционально поддержать молодого специалиста, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание. Наставник знакомит молодого специалиста с детским садом, с ведением документации, в то же время молодой воспитатель может контролировать выполнение режимных процессов, прогулок, и других видов деятельности (игры, работа и т.д.). Демонстрация активности осуществляется таким образом, что воспитатель постепенно вовлекается в работу, набираясь опыта в общении с детьми.

Наставник обращает внимание на то, что в его работе есть помощники не только в лице старшего воспитателя и наставника, но и его коллега в группе с практическим опытом тоже может быть помощником. Напоминает об отношениях между воспитателем и детьми. Он пытается показать на практике, что педагог всегда относится к своему помощнику с уважением, тем самым показывая пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа молодого специалиста строится под руководством и в тесной связи с воспитателем.

Когда молодой специалист начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные моменты режима, ООД. Затем вместе с молодым специалистом они анализируют, обсуждают, какие ошибки были допущены, как их устранить.

В дальнейшем молодой специалист изучает не только опыт наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие доклады, привлекают к работе в творческих группах, для подготовки педагогических советов.

По мере того как молодой специалист начинает все больше и больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Здесь важно замечать даже небольшие успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, педагоги стараются быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликтов, продумывании предварительной работы, игровых приемов. Похвала укрепляет уверенность в себе, повышает интерес к профессии. На последнем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недостатки и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекаются и другие специалисты дошкольного учреждения (учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог).

Таким образом, использование системы наставничества в дошкольном учреждении позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, доказать, что эта система приносит наставнику не меньшую пользу.

Работа с молодыми специалистами помогает повысить их профессиональную компетентность: воспитатели стараются следовать новейшим методическим материалам, участвуют в педагогических конкурсах, конференциях, используют передовые технологии в своей работе. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новый взгляд на развитие и воспитание детей.