

## **Консультация для педагогов «Наставничество. Методическое сопровождение молодых специалистов в детском саду»**

Подготовила: старший воспитатель МБДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад № 217», Федорцова Кристина Евгеньевна

В современных условиях сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а не оказывать методическую и психологическую помощь, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личной.

Особенностью деятельности 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Поэтому необходимо осуществлять адресный подход к педагогам, поиску новых форм работы с молодыми кадрами в обеспечении их скорейшего профессионального роста.

Системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического

процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Цель работы с молодыми педагогами.

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

Применять эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Выбор формы работы с молодым специалистом начать с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указал бы свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определить совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение анализировать.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов: уровень базового образования; индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п. уровень профессиональных потребностей педагога.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные: деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий с детьми.

Наставники-педагоги могут помочь молодым коллегам создать папку достижений педагога на сайте детского сада, куда вносятся педагогические находки, достижения, отзывы на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Именно эта работа ускорит процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог почувствует себя увереннее, закрепятся его убеждения в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги пройдут аттестацию на подтверждение занимаемой должности в должности воспитателя.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.