«Если вы следуете за наставником,

который успешнее вас, успех неизбежно ждёт вас»

Николай Латанский

Основой любой организации являются квалифицированные кадры. В связи с этим выделяется проблема. Где взять специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут работать с увлечением и быть авторитетом для воспитанников и их родителей. От того, насколько хорошо педагоги сумеют освоить в своей профессиональной деятельности приемы и навыки, зависит качество образования.

Одним из таких условий является возрождение системы наставничества,

как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов,

способствующей повышению профессиональной грамотности и закреплению педагогических кадров.

Кто такой наставник?

Наставник – помогает развить деловые качества у молодого специалиста. Повышает уровень заинтересованности к профессии .

Молодой педагог – познает секреты мастерства через наставника, овладевает навыками и умениями, повышает свой профессиональный уровень.

Отличительная черта как педагога - наставника: творчество, умение

достигать поставленных целей. Педагог - наставник стремится передать свои знания, и интерес к профессии. Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) так, чтобы обойти острые углы в профессии, через самые сложные моменты в профессиональной деятельности. Основы духовной культуры станут для молодого человека базой для работы с детьми. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдёт адаптация, зависит, состоится ли воспитатель как специалист, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой профессии.

Педагог-наставник, должна помочь молодому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло хорошо.

Внимательные наставники, которые научат основным правилам дидактики и общения с детьми, родителями, коллегами увидят в дальнейшем сильного специалиста.

Первые шаги взаимодействия с молодым коллегой. Мы говорим о том, что стало основанием для выбора профессии воспитателя, о её увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. Решаем, каким должен быть педагог, какими она видит своих воспитанников и их родителей и конечно, что она ждёт от работы.

Фундаментом для профессии являются личные качества человека – отзывчивость, любовь к детям. На первом этапе профессиональные качества молодого специалиста строятся на:

1. умении учитывать современные задачи учреждения;

2. умение заботиться о детях, сохранять их духовный мир и

физическое здоровье ;

3. управлять коллективом детей и видеть при этом каждого ребёнка;

4.создавать и обогащать культурно-информационную и предметно -развивающую образовательную среду;

5. осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;

6. желание самообразовываться.

Необходимо помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития отечественного дошкольного образования, обеспечивая сохранение внутреннего мира ребенка, неповторимости дошкольного периода детства.

Первый этап работы. Анкетирование. Изучение нормативных правовых и

Инструктивных документов. Разработка и обсуждение планирования.

Ознакомление с учебно - методической и справочной литературы

Выбор темы для самообразования. Определение форм взаимодействия с наставником. Как применить знания на практике.

Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную

образовательную программу дошкольного образовательного учреждения.

Возрастные особенности детей, узнать индивидуальные особенности

детей группы, познакомиться с родителями. Создание условий для

профессионального роста начинающего педагога. Координация действий в

соответствии с задачами ДОУ. Помощь по подбору и использованию

педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной

компетентности начинающего педагога

Второй этап. Практический

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов.

мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

1. Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?

2. Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?

3. Какие задачи в течение года были трансформированы?

4. Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?

5. Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия,

первые шаги к опыту?

6. Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе я даю ещё советы, рекомендации, поправки в

педагогические действия.

Третий этап. Аналитический этап.

Опираясь на свой педагогический опыт, знания психологии, выяснилось,

что в своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько периодов.

1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить

разочарование и конфликты, необходимо поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

2-й- год работы (развивающий). Стоит задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приѐмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, нужно найти авторитет среди детей, родителей, коллег.

3-й год работы (становление). Основная задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик,технологий, обобщение своего опыта работы.

**Анкета для молодого педагога** (Текущая диагностика)

**Уважаемый педагог!**

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной

деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные

вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует

именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время

работы в ДОУ)?

Тревожность, неуверенность в своих силах

Пессимизм, чувство собственной неполноценности

Повышенная утомляемость, снижение работоспособности

Страх перед воспитанниками

Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки

Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала

Вашей профессиональной деятельности?

Да, изменилось в лучшую сторону

Да, изменилось в худшую сторону

Нет, осталось прежним

Затрудняюсь ответить

Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога

Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со

стажем

Оказывается помощь со стороны администрации образовательного

учреждения

Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности

Нет, трудностей практически не возникает

Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к

новой социально-профессиональной деятельности?

Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем;

Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;

Знакомство с родителями детей, проведение родительного собрания;

Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;

Взаимодействие с детьми

в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности;

в процессе организации самостоятельной деятельности.

Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;

Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)

Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в

начальный период педагогической деятельности

(допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на

их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_\_

организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_

подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия \_\_\_\_\_

мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной

деятельности \_\_\_\_

создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели

деятельности \_\_\_\_

другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной

компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке

выбора):

cамообразованию

семинарам-практикумам

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

школе молодого педагога

другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Спасибо за сотрудничество!