Муниципальное автономное образовательное учреждение «Детский сад № 24»

 **Выступление на Августовской конференции**

**для педагогов го Дегтярск**

**Тема: «Система наставничества в МАДОУ»**

**Подготовила: воспитатель Кузьмина А. Т.**

Одной из самых актуальных проблем в образовании России является создание условий для успешной социализации и самореализации молодых кадров. Система образования стремительно «стареет» и ей необходим приток активных, молодых и компетентных педагогов. Практика показывает, что большинство педагогических ВУЗов и колледжей выпускают из своих стен далеко не высококвалифицированные педагогические кадры. В этих условиях можно прогнозировать их всевозрастающий дефицит. Образовательные учреждения остро нуждаются в творческих, ответственных специалистах, способных в короткое время освоить свою профессиональную деятельность.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы они имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы. Многие начинающие педагоги боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации.

Цель системы наставничества:

Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность

Что же такое профессиональная  адаптация?  Профессиональная адаптация – это процесс преодоления затруднений в работе через освоение нового дела. Успешность завершения процесса приспособления к педагогическому труду зависит от условий, особенностей профессии воспитателя и личностных качеств начинающего педагога.

Организация работы с молодыми специалистами – одно из сложных направлений в деятельности любого образовательного учреждения, требующее особой подготовки, здесь важны доброжелательность, терпение, эмпатия, тактичность.

Известный педагог А.С. Макаренко придавал большое значение творчески работающему, слаженному педагогическому коллективу, подчеркивая что в таком коллективе даже молодой неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги не объединены в сплоченный творческий коллектив, то даже опытный педагог не достигнет высоких результатов в работе с детьми.

В нашем МАДОУ выстроена своя система работы с педагогическими кадрами, используются различные формы работы, способствующие успешному профессиональному становлению молодых специалистов.

Этапы наставничества в МАДОУ «Д/С№24»:

1. Адаптационный
2. Основной
3. Контрольнооценочный

Используем такие формы работы:

·      **индивидуальные, подгрупповые беседы, консультации,** **адресная помощь** в вопросах воспитания и обучения детей;

·      **анкетирование, тестирование,** позволяющие выявить уровень знаний педагогов по разным вопросам;

·      **обучающие семинары, практикумы,** **мастер-классы,**  где теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы;

·      **психологические тренинги,** **деловые игры, акции,**способствующие раскрытию членов коллектива, их сплочению, установлению благоприятного психологического климата в ДОУ;

·      **дискуссии,** в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики, каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его;

·      **открытые показы, взаимопосещения,** с последующим детальным анализом мероприятий;

·      **смотры, презентации, конкурсы,** способствующие раскрытию творческих способностей педагогов.

Одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов является **наставничество**, способствующее повышению их профессиональной компетентности, закреплению в образовательном учреждении и преемственности поколений. Задача педагога-наставника – собственным примером привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, помочь реализовать себя, развить свои личностные качества, коммуникативные умения, творческие способности, профессиональное мастерство.

**Основными принципами системы наставничества являются:**

·      добровольность и целеустремлённость работы;

·       морально-психологический контакт наставника и подшефного;

·       доброжелательность и взаимное уважение;

·       планомерность деятельности.

Известная поговорка гласит: «От хорошего братца можно и ума набраться».

Наставник - это активист, навигатор, эталон, консультант.

Важно, выбирая наставника для молодого специалиста, учитывать следующее:

·       педагог должен обладать высокими профессиональными качествами;

·       коммуникативными способностями;

·       пользоваться авторитетом среди коллег, воспитанников, родителей.

Грамотно организованное наставничество для молодого специалиста – это возможность получить практический опыт организации воспитательно-образовательного процесса,  а для педагогов – стажистов – возможность поделиться своим опытом работы и оказать действенную помощь своему молодому коллеге.

Не для кого не секрет, что не каждый человек имеет врождённые способности к публичным выступлениям, развитое ораторское искусство, поэтому мы считаем, что учиться этому легче начинать в стенах своего учреждения, перед своими коллегами.

Подготовка и участие молодых педагогов в первом профессиональном конкурсе – это возможность показать свои знания и умения, раскрыть свои таланты, пробудить творческие способности, инициативу, сравнить свои возможности с достижениями других.

Сегодня уже можно говорить о положительных результатах нашей работы по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов:

·      в детском саду создана своя система работы, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников и специалистов;

·      применяются эффективные формы и методы работы с коллективом;

·      закрепление за молодыми специалистами педагогов-наставников обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию;

·      результативное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации помогает не только молодым специалистам, но и способствует развитию образовательного учреждения, в котором они работают.