4.4. Организация работы с молодыми специалистами. Организация наставничества

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Цель наставничества в ДОУ — создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в

самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Организация работы наставничества

№	Наставники	Обучаемые
1	Сабынина О.А.	Патрашова Д.А.
2	Лапина Н.В.	Бузунова Ю.В.
3	Панжина Н.В.	Лелюх А.Б.

Школа молодого воспитателя

№ п/п	Формы работы и содержание	Сроки	Исполнители	Ответственные
1.	Составление плана работы	Сентябрь 2023		
2.	Диагностическое обследование знаний молодых специалистов	Декабрь 2023 Май 2024	Обучаемые	Заведующий, наставник
3.	Разработка плана индивидуального профессионального становления.	Октябрь 2023	Обучаемые	Заведующий, наставник
4.	Анкетирование, тестирование молодых специалистов.	Октябрь 2023 Май 2024	Обучаемые	Заведующий, наставник
4.2	«Профессиональное взаимодействие администрации и педагогов»	Март 2024	Обучаемые	Заведующий, наставник