

## Консультация для педагогов

### ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО ЧЕРЕЗ ФОРМУ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Современная ситуация в образовании предъявляет к профессиональной деятельности педагога большие требования. Поэтому вопросы наставничества сегодня гиперактуальны. Наш детский сад имеет большой и перспективный опыт подготовки молодых педагогов к самостоятельной работе в детском саду.

#### Прежде всего определим, что такое наставничество?

**Наставничество** представляет собой одну из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, благодаря которой повышается профессиональная компетентность педагогических кадров.

**Цель наставничества в ДОО** заключается в создании условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

В ДОО практика наставничества реализуется через форму «Педагог-педагог», которая представляет собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс мы используем следующие практики:



Рис. 1. Практики наставничества

Молодому специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставник, который может выполнять разные функции: просвещать, образовывать, воспитывать. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на куратора (старшего воспитателя). Можно выделить **три этапа наставничества: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.**

На адаптационном этапе наставник знакомится с наставляемым, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

На основном этапе реализуется программа адаптации молодого педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций.

Контрольно-оценочный предполагает, что наставник оценивает уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Одним из важных направлений наставничества является взаимопосещение занятий педагогами, т.к. оно посещение занятий наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, а также посещение занятий молодых педагогов позволяет наставникам, чтобы определить сильные и слабые стороны, скорректировать методологию занятий, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в коррекционной педагогике, цифровизация и т. д.

Таким образом, создание системы наставничества является сложным, но необходимым решением для современной дошкольной образовательной организации, так как эффективная система развития молодых педагогов нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.