

## **Профессиональная помощь и поддержка молодого педагога.**

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. Отдельного внимания заслуживает тот факт, что в условиях военного гарнизона учреждения образования функционируют при постоянной смене кадрового состава, большая часть которого приходится на долю молодых, малоопытных педагогов.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества (в современной педагогике так же используется термин «тьюторство») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта. Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях. Это могут быть методические рекомендации для решения конкретных профессиональных задач (инструкции, шаблоны отчетов, планов, конспектов, технологических карт и др.) Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы.

Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт. В педагогической реальности существуют

различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Порой это общение-диалог, беседа, а не нотация. Глубоко убеждена в том, что если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личностной компетентности. Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий. Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя.

В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания. Ввиду того, что наш педагогический коллектив постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения. Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОУ и интересами и запросами молодого педагога. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года.