

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Муниципального образования город Краснодар  
«Детский сад комбинированного вида №105»

**Учебно-методический материал по работе с  
молодым специалистом в ДОУ.**

Воспитатель Р.А. Гавшина

Краснодар, 2023

Задача педагога-наставника – помочь молодому педагогу адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы он не разочаровался в выбранном пути.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

**I этап** – самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

**II этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, поиск авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия. Все интересные идеи, методы и приемы фиксируется в "Творческой тетради". На этом этапе воспитатель-наставник помогает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

**III этап** – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

**IV этап** – происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Заведующий ДООУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они

работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию **традиций наставничества** позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДООУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

*"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."*

А.С. Макаренко

В каждом ДООУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

## Приложение 1

### Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»

#### Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

#### Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

### **Воспитывая детей, стремитесь:**

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

### **В детском саду запрещается:**

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.

## Приложение 2

### Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
  - новизна деятельности;
  - условия работы;
  - возможность экспериментирования;
  - пример и влияние коллег и руководителя;
  - организация труда;
  - доверие;
  - возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?

## Приложение 3

### Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

#### 1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

#### 2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- Б. Летать летаю, а сесть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

#### 3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди.
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

#### 4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

#### 5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

#### 6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хватъ, то ерш, да еж.

#### **7. Родительские собрания:**

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

#### **8. Участие в педагогических советах в ДОУ:**

- А. Живет и эта песня для почину.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

#### **9. Конец учебного года:**

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- В. Вечер плач, а заутре радость.

### **Ключ к тесту**

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.



**"В"** – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

### **Стрессоустойчивость:**

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической стрессоустойчивости.

## **Плюсы и минусы наставничества.**

Рассматривая наставничество как элемент работы конкретного человека, необходимо отдавать себе отчет в том, что оно имеет свои плюсы и минусы, признавая которые, мы можем увеличить эффект от наставничества.

Попробуем сначала разобраться с минусами работы наставника и предложить возможные варианты их нейтрализации:

- 1) наставничество отнимает много времени от выполнения прямых должностных обязанностей. Для решения этой проблемы необходимо научиться четко ставить перед собой цели и планировать свой рабочий день;
- 2) наставничество расслабляет молодого специалиста, так как он привыкает бегать к наставнику из-за каждой мелочи. Решение заключается в переводе молодого специалиста на самостоятельную работу;
- 3) наставничество приводит к тому, что молодой специалист не учится на своих ошибках. Решить эту проблему возможно, если каждый промах разбирать и выработать стратегию поведения на следующую подобную ситуацию;
- 4) молодому специалисту не хочется учиться справляться с проблемами самостоятельно. Как вариант нейтрализации этого минуса можно предложить работу над повышением самооценки молодого специалиста и концентрацию на его успехах, а неудачи рассматривать в контексте будущих выгод от изменения поведения;
- 5) наставник несет большую моральную ответственность за молодого специалиста перед компанией. Для решения необходимы четкое разделение ответственности и помощь молодому специалисту в его работе
- 6) нужно писать планы, конспекты. Это можно решить через сокращение частоты написания и объема;
- 7) молодой специалист обращается к наставнику в любое время суток.
- 8) возникают споры между наставником и молодым специалистом. Можно заранее обсудить поводы, приводящие к спорам, и проговорить возможные варианты разрешения спорных ситуаций;
- 9) период наставничества слишком долг. Его можно сделать гибким и тогда молодой специалист сам будет заинтересован в начале самостоятельной работы;
- 10) молодой специалист нарушает планы наставника. Опять же решение лежит в плоскости изначального установления правил игры, то есть в совместном планировании взаимодействия.

Таким образом, видно, что все основные проблемы, связанные с наставничеством, связаны с планированием и обсуждением возможных вариантов сотрудничества и должны решаться на начальном этапе сотрудничества между молодым специалистом и наставником.

Но наставничество все же имеет больше положительных сторон, так как наставник:

- 1) помогает начать работу. С помощью наставника срок начала самостоятельной работы для молодого специалиста сокращается .
- 2) помогает преодолеть психологический барьер в работе с детьми, родителями, коллегами, что повышает самооценку молодого специалиста и облегчает его работу;
- 3) помогает в ведении документации
- 4) помогает преодолеть трудности и не бросить работу в течение первого года, когда не все получается;
- 5) помогает узнать, куда и к кому обратиться по тем или иным вопросам, что облегчает коммуникации внутри ДОУ;
- 6) показывает, как общаться с детьми и их родителями, с коллегами, что позволяет молодому специалисту увидеть все нюансы на практике и задать все волнующие его вопросы;
- 7) присутствует при первом общении с детьми, что позволяет преодолеть страх и неуверенность в себе;
- 8) осуществляет контроль за работой, выступая в качестве "внешней совести" и не позволяя лени новичка одержать верх;
- 9) помогает влиться в коллектив, что ускоряет появление сопричастности большому делу и дает ощущение принадлежности к ДОУ;
- 10) помогает адаптации, не давая делать ошибок;
- 11) передает опыт, что является большим подспорьем для молодого специалиста в борьбе с проблемами в работе.

Таким образом, все минусы преодолимы, а плюсы дают возможность молодому специалисту быстрее стать частью ДОУ и начать самостоятельную педагогическую работу.