Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №17 «Сказка»

**Опыт работы наставничества**

**с молодым педагогом**

Камень-на Оби, 2023

Добрый день, уважаемые коллеги! Позвольте представить вам свой опыт работы наставничества с молодым педагогом.

 В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады. Но остро встает вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только в новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Педагогов-практиков не хватает, и поэтому зачастую работают люди, которые не имеют профильного педагогического образования, просто прошедшие дистанционные курсы переподготовки.

В нашем детском саду мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы (по профилю) или без специального образования

Общим для двух категорий – является не только отсутствие опыта и специальных знаний, а то, что большинство из них боятся собственной несостоятельности. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Что же может положительно повлиять на решение стать хорошим воспитателем? Ответ на этот вопрос может быть решен с помощью наставничества.

Суть наставничества и состоит в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Смысл наставничества – провести своего подопечного через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

 И я как наставник поставила перед собой цель - способствовать формированию профессионально- адаптированного, компетентного молодого педагога-практика посредством наставничества и определила задачи:

 - Способствовать личностной и социально-педагогической адаптации молодому педагогу

- Создавать условия для развития профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям

- Стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога

- Способствовать формированию уверенности педагога в своем профессиональном росте

И поэтому **целью моей работы в качестве наставника стало:**
помочь молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повышение квалификации, уровня его профессиональных знаний и умений; научить выходить из сложных ситуаций; развить в нем уверенность в собственных силах и укрепить в правильности решения в выборе профессии воспитателя детского сада

В своей работе я придерживаюсь таких правил:

1**.**Не приказывать – отказаться от фраз «Вы должны…», «Вам необходимо…».

 2. Не угрожать – угроза – признак слабости, свидетельство педагогической некомпетентности: «Если Вы не будете выполнять мои требования, то…».

 3.Не проповедовать – «На вас лежит ответственность…» - это пустая трата времени.

 4**.** Не поучать – «Если бы вы послушали меня, то…».

 5.Не подсказывать решения – «На вашем месте я бы…» - это ущемляет самолюбие молодого педагога.

6. Не оправдывать и не оправдываться.

7. Ну и самое главное правило –доверять своему подопечному, как самому себе.

Итак, с чего же я начала свое наставничество: прежде всего, нужно поближе узнать своего молодого коллегу, мне это не составило большего труда, так как я ее знаю очень хорошо, и мне в этом плане проще.. И вот я, как наставник, начала с самых азов. Я уже знала о том, что стало основанием для выбора профессии воспитателя, о ее увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. И уже вместе решаем, каким должен быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно, что она ждет от детей. Вот теперь можно приступать к работе.

Передо мной встает нелегкая задача – помочь молодому специалисту, приобрести такие качества, чтобы они соответствовали развитию отечественного дошкольного образования, обеспечивая самоценности, неповторимости дошкольного периода детства.

Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную

Образовательную программу дошкольного образования, программу Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Сказка» и возрастные особенности детей, узнать индивидуальные особенности детей группы, познакомиться с родителями. Вот теперь можно легкими шажками следовать в следующий этап совместного сотрудничества.

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов.

Соблюдая законы перспективы при создании совместной работы, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?

-Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешенными?

- Какие задачи в течение года были трансформированы?

-Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?

-Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия,

первые шаги к опыту?

-Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе я даю еще советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

Опираясь на свой педагогический опыт, я определила, что в своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – начало работы воспитателем (стажировка).

Задача этой ступени – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя

II ступень – развивающая.

 Задача этой ступени – накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень– становление.

Задача этой ступени- совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Моя молодая коллега уже перешла на вторую ступень. Я надеюсь…, нет, я

уверена, что мы совместно перейдем на третью ступень с хорошими результатами.

 В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументировать и формулировать цели, задачи.

 Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;

- групповые: семинары, практикумы, конференции, практические

задания, участие в конкурсах, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели новые нетрадиционные или модернизированные формы: на родительских собраниях круглые столы, разработка и презентация открытых занятий, презентация себя как педагога.

Молодому специалисту я предложила изучить памятки по темам «Основные

требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия».

Организовала консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями и др.

Организовала участие молодого педагога в практикумах по планированию

собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Елена Александровна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

-повышение качества самообразования молодого педагога;

-разработанные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры; ( Презентация оформления уголка по патриотическому воспитанию, подборка дидактических игр, сделанных совместно с молодым педагогом)

-разработка новых форм, методов и приемов обучения;

-доклады, выступления на мероприятиях разного уровня;

-разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей;

-отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом нашего наставничества будет создание портфолио на сайте молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения категории.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности. Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У нас должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада.

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ:

во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

во-вторых, при успешном осуществлении данных функций ощущается собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, я получаю удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

в-третьих, я, как наставник, всегда должна стремиться к самосовершенствованию;

в-четвертых, наставничество способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе;

в пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодым коллегой, но также и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения.

Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

**Библиографический список**

1. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

2. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.

3. Круглова, И.В. Организация наставничества в ДОУ [Электронный ресурс]

4. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.

5. Интернет ресурсы: «Информационно-методический центр»