**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 3 « Алёнушка» МО « Барышский район» Ульяновской области.**

**ПУБЛИКАЦИЯ**

**На тему:**

**«Из опыта работы педагога-наставника с молодыми специалистами в дошкольной образовательной организации».**

 Выполнила :

 Инструктор по физической культуре,

педагог- наставник МБДОУ Д/С № 3 « Алёнушка»

 МО « Баршский район» Умнова Е.П.

Я инструктор по физической культуре Умнова Е.П., стаж работы по специальности - 29 лет, хочу поделиться опытом работы педагога-наставника с молодыми специалистами.

В нашем детскому саду большой и дружный коллектив, но число сотрудников со стажем работы более 15 лет растет, а новые кадры приходят в детский сад нечасто.

Педагогический состав нашего дошкольного учреждения стремительно «стареет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором. А если молодые воспитатели и приходят в ДОУ, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется невыполнимым.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

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 Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Многие специалисты с небольшим опытом работы сталкиваются с неуверенностью во взаимодействии с детьми, их родителями; боятся осуждения администрации и коллег с большим опытом, переживают за результат своей работы. Решением данной проблемы является помощь администрации и опытных коллег, с целью организации и создания мотивации для более быстрой и комфортной адаптации в коллективе и быстрого профессионального роста.

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 выбрать профессию воспитателя детского сада.

Задачи работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя.

2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации образовательной деятельности.

3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с использованием различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

5. Изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах.

6. Проведение анализа результативности работы молодого воспитателя во всех направлениях образовательной деятельности.

Этапы становления молодого специалиста включают:
• адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
• стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
• преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На протяжении многих лет   работы в дошкольном учреждении,  в моей практике сложилась определенная  система   по формированию традиций наставничества, при поддержке,  которой молодой педагог  постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.  Данная методика состоит из трех этапов:

**1й этап**– адаптационный.

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

       Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;

       Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

           Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;

           Диагностика изучения методических потребностей педагогов (Приложение 1).

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. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития) (Приложение 2).

**2й этап**– основной (проектировочный).

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы:

изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;

повышение  профессионального мастерства, посещение мероприятий

, различного уровня

приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;

привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми)

.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

**3й этап**– контрольно - оценочный.

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Молодой педагог совместно с воспитанниками приняла участие в конкурсах:

  Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

**Сегодня я уже  смело могу говорить о результатах  своей  работы:**

создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника

;

применяются эффективные  формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;

молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

у молодого педагога  формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний,  гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательного процесса молодому воспитателю обеспечена   необходимая помощь  и поддержка  на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

  Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей.

*Используемая литература*

1.    Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.

2. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

3.      Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.

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

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

6. Интернет ресурсы:: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve

7. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] .

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