

МКУ «МОУО» администрации муниципального района «Сунтарский улус (район)
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Ньургубун»

**Наставничество, как сопровождение деятельности и
метод активизации начинающего воспитателя
в дошкольном образовательном учреждении**

доклад

Подготовила: Уарова Мария Николаевна,
воспитатель I категории

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Изучение теоретических основ «Наставничества»	
1.1. Понятие наставничества.....	5
1.2. Этапы наставничества.....	7
1.3. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении.....	10
Глава 2. Процесс организации взаимодействия педагогов - молодых специалистов и педагогов – наставников в ДОУ	
2.1. Опыт работы по организации наставничества в МБДОУ «ЦРР – детский сад № 3 «Ньургувун» с. Тойбохой.....	13
2.2. Сопровождение деятельности и метод активизации начинающего воспитателя в дошкольном образовательном учреждении.....	16
Заключение.....	19
Приложение.....	20
Использованная литература.....	21

Введение

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Дошкольная образовательная организация предоставляет образовательные услуги – помощь семье в воспитании и развитии дошкольника.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОО необходима профессиональная компетентность педагогов. К сожалению, выпускники педагогических ВУЗов всё реже работают по специальности. Очень часто в дошкольные учреждения приходят специалисты, не имеющие специального педагогического образования. Почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки. Практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объём теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Особенностью труда начинающих воспитателей является то, что они в первый же день выполняют в полном объёме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний стаж работы. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло воспитателю необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

2023 год Указом Президента РФ объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Актуальность. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблемы. Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития;
- Изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе;
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется:

- положением;
- приказом заведующего о назначении наставника;
- утвержденным планом работы с наставляемым.

Глава 1. Изучение теоретических основ «Наставничества»

1.1. Понятие наставничества

Одним из основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др.

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.

Одним из трудовых действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития. Понятия «профессиональная компетентность», «компетенция» в настоящее время рассматриваются в работах разных ученых и специалистов.

В настоящее время, в педагогической литературе «профессиональная компетентность» и «профессиональные компетенции» представляются как ценностные ориентации, личностные качества и способности педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях своей профессиональной деятельности. Считается, что их достаточный уровень позволит воспитателю самостоятельно и эффективно не только решать уже поставленные перед ним педагогические задачи, но и самостоятельно формулировать новые задачи и разрабатывать инновационные пути их решения. А для этого педагог должен хорошо знать теорию и быть готовым самостоятельно применять ее в практике работы с детьми.

Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Начинающему педагогу наставничество даёт возможность получить поддержку более опытного коллеги, повысить свою профессиональную компетентность, а педагогу-наставнику – позволяет передать свой педагогический опыт. Только от опытного профессионала молодой специалист на своём рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Назначение наставника должно проходить при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Нельзя забывать и о психологической совместимости наставника и стажёра, тут важна помощь педагога-психолога. Перед наставником ставятся нелёгкие задачи: привить интерес к

профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе.

К педагогу-наставнику предъявляется немало требований:

- компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимное уважение, уважительное отношение к мнению подшефного);
- наставник – человек, который пользуется доверием коллектива, способный организовать процесс профессионального роста стажёра, поддержать его желание к самостоятельной деятельности, имеющий желание совершенствовать своё педагогическое мастерство.

Целесообразно наставнику начинать свою работу со стажёром с проведения анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым воспитателем и её содержание. Педагог-наставник на основе полученных данных в ходе собеседования и наблюдения за работой воспитателя составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

При этом используются разнообразные формы работы, так например:

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности;
- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОУ;
- посещает режимные моменты, организованную образовательную деятельность у молодого педагога и анализирует их;
- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, ООД и других видов деятельности с обсуждением увиденного;
- проводит консультации, беседы;
- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;
- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.

Наставничество – это постоянный диалог, поэтому педагоги-наставники по отношению к молодым педагогам должны быть уважительны, терпеливы, делиться своим опытом без назидания, не забывать отмечать положительные стороны в работе подшефного, поощрять педагогические находки. В свою очередь и молодые специалисты должны прилагать старания для правильного построения взаимоотношений с наставником.

Наставник должен обладать:

- высокими профессиональными и нравственными качествами;
- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС ДО;
- богатым опытом организации работы с родителями детей.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического

взаимодействия. Данная форма работы с молодыми специалистами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации. Учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

1.2. Этапы наставничества

Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДОУ в несколько этапов:

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 основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

- Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц);
- Вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год);
- Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет);
- Промежуточный анализ работы (примерно через год).

I направление. Стажировка.

Стажировка самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа 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;
- Создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОО;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОО в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов;
- Стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;
- Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

II направление. Вхождение в профессию.

Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения.

Именно на этом этапе и важна оценка наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а заметив педагогические успехи новичка, непременно отмечать их вслух.

Так же, на этапе «Вхождения в профессию», постепенное привлечение молодых специалистов к посещению открытых кустовых, улусных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщение их к подготовке и активному участию к проведению педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

III направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога.

В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Здесь молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а так же «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на

участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

IV направление. Анализ результатов работы.

Работа включает в себя:

- Оценку деятельности воспитателя с детьми, родителями;
- Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности» (в ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ);
- определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;
- Подведение итогов, выводы.

Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника является стажировка. В это время необходимо поддержать подшефного эмоционально, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание.

Во время стажировки наставник и молодой специалист работают вместе – с группой воспитанников наставника. Педагог знакомит подшефного с детским садом, с ведением документации, в это же время молодой воспитатель может наблюдать за проведением режимных процессов, прогулки, ООД и других видов деятельности (игровой, трудовой и др.). Демонстрация деятельности проходит так, чтобы воспитатель тоже постепенно включался в работу, приобретал опыт общения с детьми.

Наставник привлекает педагога к подготовке проведения ООД и других видов деятельности (развлечение, эксперименты, наблюдения и др.). Старается показать, что каждая минута тихого часа может пройти с пользой: написать план, подготовить образцы для рисования и аппликации, костюмы для игры-драматизации, подобрать оборудование для экспериментальной деятельности и т.п.

Во время стажировки беседует с педагогом, наблюдает за его работой: что вызывает затруднения, старается это делать незаметно, не стесняя его. Эти наблюдения и результаты анкетирования педагога помогают в дальнейшем составить совместный план работы наставника и подшефного. При составлении плана учитывает пожелания и предложения молодого воспитателя.

Наставник обращает внимание своего подшефного, что в своей работе он имеет помощников, не только в лице старшего воспитателя и наставника, но помощником может быть и его коллега в группе, имеющий практический опыт. Напоминает о взаимоотношениях педагога и помощника воспитателя. Старается на практике показать, что педагог всегда уважительно относится к своему помощнику, тем самым показывая пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа помощника строится под руководством и в тесном контакте с воспитателем.

Когда педагог начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные режимные моменты, ООД. Затем вместе с молодым специалистом проводит их анализ,

обсуждает, какие ошибки были допущены, как их устранить. Помогает подшефному с написанием плана, консультирует по вопросам самообразования.

В дальнейшем педагог изучает не только опыт своего наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие отчёты, открытые показы педагогов ДООУ, привлекают к работе в творческих группах, к подготовке педагогических мероприятий.

Когда педагог начинает всё активнее включаться в работу, как никогда важна положительная оценка наставника. Здесь важно заметить даже незначительные успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, воспитатель старается быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликта, продумывает предварительную работу, игровые приёмы. Похвала укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии.

На завершающем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недочёты и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекает и других специалистов ДООУ (учитель - логопед, музыкальный руководитель, педагог – психолог).

1.3. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний, большинство из них боятся собственной несостоятельности и критики администрации, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. 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.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В образовательном учреждении выделено 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, без опыта работы (по профилю) или без специального образования.

Говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- Повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- Развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОУ;
- Предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- Снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами педагогического наставничества мы считаем:

- Привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;
- Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Контакт наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.
6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы и методы:

- Обучение на рабочем месте;

- Участие в работе методических объединений (ДОУ, кустовых МО, улуса);
- Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- Обучение на курсах повышения квалификации;
- Открытые детские мероприятия коллег;
- Решение и анализ педагогических ситуаций;
- Обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство молодого или начинающего специалиста с коллективом, с корпоративной культурой, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в детском саду. Следующий этап в работе – ознакомление с особенностями построения образовательно-воспитательной работы. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для молодого или начинающего специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них. Наставником составляется план работы.

Результатами введения системы наставничества в нашем учреждении являются:

- Система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- Копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- Работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- Необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование системы наставничества в ДОУ позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

и педагогов – наставников в ДОУ

2.1. Опыт работы по организации наставничества в МБДОУ «ЦРР – детский сад № 3 «Ньургуйун» с. Тойбохой

Представляю опыт работы по организации системы наставничества в МБДОУ «ЦРР – детский сад № 3 «Ньургуйун» с. Тойбохой. Тема выбрана не случайно. Наш детский сад является одним из старейших дошкольных учреждений Сунтарского улуса. Недавно отметили 60 лет, со дня открытия детского сада в нашем с. Тойбохой. Немалую роль в становлении детского сада сыграл наши наставники. наших уважаемых наставников можно подразделить на 3 поколения. Их опыт, мастерство, трудолюбие всегда являются для нас примером подражания. В нашем детском саду большой и дружный коллектив, но число сотрудников со стажем работы более 20 лет растет, а молодые специалисты приходят, к сожалению, редко. Педагогический состав дошкольного учреждения стремительно «взрослеет». 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, могут чувствовать себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывать шок.

Поэтому мы задумались – как же организовать продуктивную систему работы с молодыми кадрами? Кто и как должен помочь молодому воспитателю? Как организовать работу педагогов-наставников, чтобы своим примером, своими знаниями и энтузиазмом они могли «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе?

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, на наш взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы.

Одним из основополагающих моментов здесь является обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Что же является целью наставнической работы в детском саду?

- Успешная адаптация молодого специалиста в коллективе коллег, детей, родителей;
- Повышение квалификации, уровня его профессиональных знаний и умений;
- Обучение выходу из сложных педагогических ситуаций;
- Развитие в нем уверенности в собственных силах и укрепление уверенности в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Какие же задачи ставились перед коллективом ДОУ?

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 (законным представителями).
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.

В МБДОУ «ЦРР – детский сад № 3 «Ньургубун» 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 нескольких этапов.

Какие этапы становления молодого специалиста мы рассматриваем?

- 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.

1-й этап – адаптационный.

На этом этапе мы работаем над определением степени ответственности и компетентности молодого воспитателя, выявляем пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разрабатываем индивидуальный план работы с молодым педагогом. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Мероприятия, проводимые на данном этапе, этап включает в себя:

- Беседу-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.
- Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации.

2-й этап – основной (вхождение в профессию).

На втором этапе разрабатывается и реализуется программа, корректируются навыки специалиста, оказывается помощь молодому педагогу в выстраивании программы собственного развития.

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 определяется методическая тема, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляется план самообразования, начинается формирование портфолио.

Мероприятия, в которых участвует молодой педагог:

- Проведение наставником бесед, 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 консультаций, семинаров;
- Привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Сегодня традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось к выездным докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за эпидемиологической ситуации в стране. Поэтому мы стараемся использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как:

- Обучение на рабочем месте: просмотр и анализ НОД опытных педагогов, позволяющий использовать их позитивный опыт и в то же время осознать свои недочёты;
- Проведение мастер-классов;
- Решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий;
- «Мозговой штурм»;
- Рефлексии собственной педагогической деятельности.

Именно на этом этапе очень важна оценка воспитателя наставником, коллегами и администрацией детского сада. И конечно, оценка должна по возможности быть положительной.

3-й этап – контрольно - оценочный.

Именно на третьем этапе происходит самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации: освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к предстоящей аттестации.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому специалисту очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы, и самое главное происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых

профессиональных позиций конкретного воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Общаясь с молодыми коллегами, наставники приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей.

В целом, организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

2.2. Сопровождение деятельности и метод активизации начинающего воспитателя в дошкольном образовательном учреждении

Я работаю в МБДОУ «ЦРР – детский сад № 3 «Ньургуйун» с. Тойбохой воспитателем и с радостью иду на работу и с удовольствием общаюсь с детьми. Они вдохновляют меня на творчество. С детьми не бывает скучных или однообразных дней. Каждый день происходит что-то новое, интересное. Очень благодарна моим наставникам, педагогам, которые помогли мне в начале моей педагогической карьеры.

Мне повезло, потому что все педагоги, которые меня окружали, были опытными творческими и научили меня любить свою работу и детей искренне, всей душой и всем сердцем. Современный воспитатель – это человек, сохраняющий в себе черты психолога, наставника, друга... и не только для детей. Мне были назначены наставником в первые годы Мохова Людмила Владимировна, затем Саввинова Мария Петровна для оказания помощи в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по должности воспитателя, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных технологий. Работа в паре с опытными специалистами, педагогический путь которых начинался более 15 лет назад, их желание помочь в преодолении трудности в профессиональном становлении молодого специалиста. Если вовремя не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и личной.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым молодым педагогом закрепляют педагога наставника. Вся систем методической работы с молодыми специалистами разделена на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

На первом этапе педагогами-наставниками была выяснена, какие трудности испытывает молодой педагог. Была поставлена задача заинтересовать молодого педагога и помочь ей реализовать себя в педагогической деятельности. Был разработан план работы молодого специалиста и наставника. Мне, как молодому педагогу были предложены примерные темы по самообразованию, проведены консультации, как спланировать работу над методической темой. Оказана помощь в составлении календарно-тематического плана.

Педагог-наставник Мохова Л.В. неоднократно посещала меня на рабочем месте, анализировала деятельность, помогала в подборе литературы и ресурсов интернета. В первую очередь внимание должно быть направлено на требования к организации учебного

процесса, к ведению документации, формы и методы организации игровой деятельности, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов.

Второй этап, реализационный, включал в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Педагоги-наставники использовали разнообразные формы и методы, способствующие повышению профессиональной компетенции. Была организована посещение мероприятий проводимых в ДОУ: педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы, приняла участие в квест-игре для молодых педагогов Тойбохойского КМО «Что такое ФГОС ДО?», начала накапливать материал для составления «Портфолио».

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Следовательно, наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Педагог-наставник – это - чуткий, душевный человек,

- корректный человек,
- энтузиаст своей профессии,
- творческий педагог,
- учитель и друг,
- тот, кто всегда рядом.

Со своим педагогом-наставником Моховой Л.В. вместе учились организовывать учебно-воспитательный процесс. Мохова Л.В. делилась опытом по вопросам методики проведения организованной образовательной деятельности. Совместно с наставником готовили конспекты ООД, проговаривая каждый этап и элемент. Затем, мною была проведена организованная образовательная деятельность в присутствии наставника. Были разработаны конспекты ООД по формированию элементарных математических представлений по теме «Зимняя прогулка, в гостях Байанай», конспект ООД по формированию здорового образа жизни на тему «Наши помощники» др.

Вместе с наставником училась вести документацию дошкольного учреждения. Проведена консультация по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми с участием старшего воспитателя В.И. Семеновой. Познакомилась с формами и методами организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем.

Сообща ознакомилась с организацией воспитательно-образовательной деятельности. Проведены консультации для родителей (законных представителей) «Изучаем общеобразовательную программу дошкольного образования МБДОУ «ЦРР-д/с № 3 «Ньургуйун», «Организация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС», «Игровая деятельность с детьми в адаптационный период», «Организация сюжетной игры в детском саду».

Создан мини-музей в групповой комнате. Где разработали механизм использования дидактического, наглядного и других материалов, ознакомления с окружающим предметным миром. Составили список учебно-дидактического материала, организовано школа юных экскурсоводов, где у детей вырабатывалась правильная речь, обогащался словарный запас. По результатам этой работы был подготовлен доклад по организации мини-музея в детском саду, работа распространена в республиканских педагогических чтениях.

Уделено внимание наставника-педагога Моховой Л.В. по использованию здоровьесберегающих технологий во время ООД и режимных моментов. Организовано

взаимопосещение утренней гимнастики и режимных моментов. Проводились «Дни здоровья», спортивные развлечения, спортивные праздники.

В 2016 г. впервые в Сунтарском улусе был проведен первый конкурс профессионального мастерства и эффективного наставничества «Педагогический дуэт», где приняли участие со своим наставником М.П. Саввиновой. Стали абсолютными победителями конкурса, благодаря слаженной работе со своим наставником.

Воспитатель нашего ДООУ Саввинова М.П. в 2011 г. стала финалистом и обладателем Гранта республиканского конкурса «Оскуолаҕа киириэн иннинээҕи саастаах оҕолорго олоҕхо персонажтарынан куукула таһаһын уонна театр кэстүүмүн оңорууга». Продолжением этого проекта – является создание с молодым педагогом М.Н. Уаровой настольных игр с национальным компонентом

Была организована наблюдение за общением с родителями в вечернее время. Мы выявили психологические основы установления контактов с семьями воспитанников. Совместно изучили педагогическую литературу по теме воспитания детей в семье, проведены родительские собрания.

На третьем этапе проведен самоанализ и рефлексию деятельности наставника за прошедший год, итоги работы были представлены на педагогическом часе. Педагоги-наставники Мохова Л.В. и Саввинова М.П. повысили интерес к профессии воспитателя, помогли совершенствовать педагогическую базу, развивать коммуникативные умения и умение управлять детским коллективом, донести до молодого педагога следующие истины: Смысл жизни каждого человека – непрерывное развитие и самосовершенствование. Благополучное детство и дальнейшая судьба маленького человека во многом зависит от мудрости, терпения, заботливого внимания, творческого потенциала и профессионального мастерства воспитателя.

Главная задача в работе воспитателя - воспитание успешной личности. Надо полюбить ребенка таким, какой он есть, увидеть в каждом воспитаннике что-то особенное, свое. Учиться быть педагогом – значит учиться любить и уважать самого себя, ведь именно от тебя будет зависеть, какие качества будут заложены в ребенке.

Если человек полюбит свою работу, то будет успешно работать, творить, профессионально расти и добиваться хороших результатов. Мой процесс адаптации как молодого специалиста я думаю, прошла успешно, овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности дошкольников.

За 8 лет моей педагогической деятельности в качестве воспитателя в дошкольном учреждении, теперь сама с 2022 г. являюсь наставником. Работаю в одной группе с молодым педагогом, молодой специалист в данное время проходит адаптацию.

Целью моей работы в качестве наставника: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

В нашем дошкольном учреждении уже на протяжении длительного времени успешно используется система наставничества. Много лет опытные воспитатели ДООУ являются наставниками для молодых педагогов. Как наставник чувствую большую ответственность за это поручение. Ведь от меня, как наставника во многом зависит будущий профессионализм молодого воспитателя.

Заключение

Используя в работе с молодыми педагогами метода наставничества в МБДОУ «ЦРР – детский сад № 3 «Ньургуьун» с. Тойбохой складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, что в конечном итоге будет способствовать дальнейшему профессиональному росту и становлению молодого специалиста. От того, как молодого педагога встретит коллектив во главе с руководителем, как будет выстроена работа наставников, зависит последующая успешность работы молодого педагога.

В процессе реализации системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении создаются условия для успешной адаптации, избежать момента неуверенности в собственных силах, профессионального роста молодых педагогов, позволяющие выявлять и своевременно устранять возникающие профессиональные затруднения. Выбранные направления работы наставника с молодым специалистом позволяют обеспечивать на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.

Самое главное, чему способствует работа наставника-это налаживание взаимодействия между всеми участниками педагогического процесса в ДОУ с целью обогащения профессионального опыта у молодых педагогов, а также формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, помочь раскрыть свою индивидуальность.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в дошкольных образовательных учреждениях и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива, также помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Перспективное планирования работы по наставничеству

	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	Сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
2	Оказание помощи в оформлении документации		Оформление групповой документации	
	Оказание помощи в написан рабочей программы	Октябрь	Наличие рабочей программы	
3	Планирование и организация ООД	Ноябрь	Конспекты ООД	
	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе		Отчет об использовании образовательных технологий	
4	Организация совместной деятельности	Декабрь	Умение планировать и организовать совместную деятельность	
5	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования	Январь	Тема по самообразованию	
6	Анализ ООД, определение эффективных форм, методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	Февраль	Умение анализировать ООД	
7	Подготовка и проведение праздников и развлечений	Март	Конспекты	
8	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
9	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	Май	Предоставление отчетов	

Использованная литература

1. Антропов, В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.
2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Коменский, Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
4. Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.
5. Цыпин, П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8-11.