Никитина Юлия Геннадьевна

 воспитатель высшей квалификационной категории

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Ромашка» р.п. Самойловка Самойловского района Саратовской области»

«Наставничество, как форма методической работы с молодыми педагогами в ДОУ»

 «Уча других, мы учимся сами»

(Л. Сенека)

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам[1, с.8-9]. Дошкольная образовательная организация предоставляет образовательные услуги - помощь семье в воспитании и развитии дошкольника. Для эффективной организации образовательного процесса в ДОО необходима профессиональная компетентность педагогов.

Воспитателем в ДОУ я работаю более 35 лет. За это время я прошла долгий путь от молодого специалиста до наставника. Я благодарю судьбу за то, что на моем пути были опытные педагоги-наставники, которые научили меня любить детей, находить к каждому ребёнку подход, дарить свое сердце детям. На моём пути было всё: успех и боль ошибок, но осознание правильности выбора профессии не оставляло меня никогда.

 Шло время, на моих глазах выросло два поколения моих воспитанников, приходили молодые воспитатели, которые нуждались в опытном наставнике. Ведь как трудно начинать делать первые шаги!

В нашем детскому саду не очень большой , но дружный коллектив, и число сотрудников со стажем работы более 15 лет растет, а молодые специалисты приходят, к сожалению, редко.

Вопрос обеспечения педагогическими кадрами стал очень острым. 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.

Когда молодой педагог приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодому специалисту особенно непросто с ними справиться, поскольку у него еще нет практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить работу. Ему сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа.

Помощник, наставник ему просто необходим.

В наше ДОУ приходили на педагогическую практику студенты, педагогический коллектив пополнялся новыми педагогами , и мне не раз приходилось брать на себя роль наставника.

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытного сотрудника молодому специалисту. Поэтому наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя только тогда принесетположительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

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 молодого специалиста.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется:

-  положением о наставничестве;

-  приказом заведующего о назначении наставника;

-  утвержденным планом работы с наставляемым.

Этапы становления молодого специалиста

1. этап-адаптация

2. этап-основной (вхождение в профессию)

3.этап - контрольно-оценочный

1й этап – адаптационный

На этом этапе мы работаем над определением степени ответственности и компетентности молодого воспитателя, выявляем пробелы в знаниях и навыках специалиста.

1.Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы;

2**.**Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

3.Изучение нормативно-правовой базы, документации;

4**.**Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования; (Приложение 1)

5.Диагностика изучения методических потребностей педагога.

Разрабатывается индивидуальный план работы с молодым педагогом.

План составляется 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.

2й 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**:**

1.проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;

2.изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;

3.повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;

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

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

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

3й 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.После проделанной работы педагог-наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом, наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе. Именно на этом этапе очень важна оценка воспитателя наставником, коллегами и администрацией детского сада. И конечно оценка должна по возможности быть положительной.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому специалисту очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, 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.

Из своего опыта наставничества можно сделать следующие выводы:

1.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.

2. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональную компетенцию наставника.

Список литературы:

1.Ахтырская Ю.В., Вакуленко Л.С Кернер О.А., Журнал « Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Ахтырская Ю.В.,Л.С. Вакуленко, О.А.Кернер.- Санкт- Петербург, 2018 г.

2.Федеральный государственный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации ( Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. №1155 г. Москва « Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

Интернет-ресурсы:

1.https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2022/02/21/opyt-raboty-po-organizatsii-nastavnichestva-vospitatelya-v-dou

2.http://www.io.nios.ru/articles2/74/10/o-roli-nastavnichestva-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Программа-анкета для изучения трудностей в работе педагога

(самооценка, оценка)

Воспитатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  Виды и элементы педагогической деятельности | Степень затруднения |
| оченьсильно | сильно | средне |
| Тематическое планирование |   |   |   |
| Перспективное планирование |   |   |   |
| Планирование воспитательно-образовательной работы |   |   |   |
| Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства |   |   |   |
| Планирование с учетом ФГОС |   |   |   |
| Овладение содержанием новых программ, методик |   |   |   |
| Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях |   |   |   |
| Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности |   |   |   |
| Использование методов развивающего обучения |   |   |   |
| Использование новых педагогических технологий |   |   |   |
| Организация исследовательской деятельности детей |   |   |   |
| Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития |   |   |   |
| Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития |   |   |   |
| Организация свободной деятельности детей |   |   |   |
| Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы |   |   |   |
| Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала |   |   |   |
| Учет и диагностика |   |   |   |
| Обобщение своего опыта |   |   |   |
| Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки |   |   |   |
| Работа с родителями |   |   |   |