

**ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
В МБДОУ ЦРР – д/с № 65 «Улыбка» города Ставрополя**

Наставник	Наставляемый (молодой педагог):
Наставник: <i>Дворникова Надежда Валерьевна</i>	Наставляемый (молодой): <i>Глазова Светлана Валерьевна</i>
Воспитатель МБДОУ ЦРР – д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя Образование: <i>высшее педагогическое</i> Педагогический стаж: 14 лет Квалификационная категория: <i>высшая</i>	Воспитатель МБДОУ ЦРР – д/с № 65 «Улыбка» г. Ставрополя Образование: <i>высшее, бакалавриат.</i>

Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой воспитатель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче

начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Цели моего педагогического общения с подопечным вижу в:

1. Развитию профессионально значимых качеств личности молодого педагога.
2. Созданию оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Основные задачи работы педагога-наставника:

- Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ней старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

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, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели *новые нетрадиционные или модернизированные формы*: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей 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, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Светлана Валерьевна 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 или изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения; доклады, выступления на педагогических советах ДОУ;
- разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей; отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения

категории.

Свою работу по наставничеству выстроила планомерно в три этапа:

I этап – *Период адаптации:* самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где она рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах.

На *этом этапе* сопровождения я определила возможности педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала адресную помощь, способствовала формированию аналитических умений: анализ занятий, самоанализ, выявила рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отметила недостатки в имеющихся умениях и навыках.

В плане работы я отразила приоритетные направления:

Обеспечение реализации образовательных запросов начинающего педагога. Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности.

Задача 1 этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности детей;
- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

II этап – *процесс развития профессиональных умений,* накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На *втором этапе* сопровождения совместно с молодым специалистом выбрали методическое направление деятельности. Я, как наставник, предложила определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Затем мы начали активную деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением и методической темой.

Содержание работы:

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.

- Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- Приобщение педагога к подготовке и усиленному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
 - Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги.
 - Посещение семинаров-практикумов по темам.
 - В этот период я реализовывала план адаптации молодого коллеги, проводила работу по коррекции умений и навыков. Здесь же помогла молодому специалисту составить собственный план профессионального роста.

III этап – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

На этом *этапе* я увидела результативность сопровождения по развитию компетентности педагога, проверила уровень профессиональной компетентности педагога, определила уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учетом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Результаты наставничества. Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам МБДОУ;
- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике МБДОУ;
- в-третьих, формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.

Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

**План работы наставника с молодым специалистом на
2021-2022 учебный год**

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки	Примечание (отметка о выполнении)
Час общения «Расскажи себе» Знакомство с учреждением	Тестирование, анкетирование, наблюдение Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом.	Сентябрь	Выполнено
Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно- тематического планирования	Сентябрь, Октябрь	Выполнено
Знакомство с ООП ДОО	Изучение содержания образовательной программы, нормативных документов по организации учебно- воспитательного процесса.	Октябрь	Выполнено Результаты проверки качества оформления документации» (карты контроля)
Тематические планы	Составление перспективных планов и программ	Октябрь	Выполнено Результаты проверки качества оформления документации» (карты контроля)
Организация развивающей предметно- пространственной среды в группе	Составление плана оснащения развивающей предметно- пространственной среды группы, предметная среда по ФГОС	Ноябрь	Выполнено
Консультация для молодого педагога	«Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития детей» «Роль игры в развитии дошкольников»; «Основные требования к личностно-ориентированному	Декабрь В течение	Выполнено

	<p>подходу на занятиях»; «Трудные ситуации в работе с детьми и выходы из них»; «Психолого-педагогические основы установления контактов с семьями воспитанников»</p>	года	
<p>Посещение занятий молодого специалиста</p>	<p>Анализ и оценка результативности проведения непосредственно-образовательной деятельности. Структура занятия. Самоанализ занятия. Классификация типов занятий. Виды нетрадиционных занятий.</p>	Январь	Выполнено
<p>Разработка индивидуального плана профессионального Становления.</p>	<p>Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения воспитателей, занятия молодого педагога.</p>	Февраль	Выполнено
<p>Самообразование воспитателя</p>	<p>Формы самообразования. Выбор методической темы. Молодому специалисту предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится года анализ того, как спланировать работу над методической темой на год</p>	Февраль	Выполнено
<p>Секреты мастерства</p>	<p>Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Рекомендации наставника в проведении занятий. Рекомендации воспитателю для общения с детьми. Семинары-практикумы: «Как провести эффективно занятие»; «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ»</p>	Март	Выполнено
<p>Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах</p>	<p>Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, выявление недочетов. Особенности культурных</p>	Апрель	Выполнено

	практик.		
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года	Выполнено
Взаимопосещение непосредственно-образовательной деятельности	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года	Выполнено
Работа с родителями	Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Примерное составление консультаций для родителей, на примере темы: «Рекомендации по сенсорному развитию детей раннего возраста»	В течение года	Выполнено
Методические рекомендации наставника	Методическая помощь в подготовке и сдаче отчетов	Май	Выполнено
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Май	Выполнено
Формирование портфолио молодого специалиста	Систематизация наработок профессиональной деятельности	В течение года	Выполнено
Анализ педагогической деятельности молодого педагога	Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности	Май	Выполнено