Муниципальное дошкольное образовательное

 учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным направлением познавательно-речевого развития №202 «Золушка» города Буденновска Буденновского района

Из опыта работы

по системе внедрения программы наставничество

Разработал: старший

Воспитатель МДОУ

ДС № 202 «Золушка»

М.С.Ходес

г.Буденновск,2022г.

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования в пп. 3.4.2. указано, что «педагогические работники, реализуемые Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимым для создания условий развития детей». Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н раскрывает общие требования, предъявляемые к педагогу (образование, опыт работы, особые условия) и трудовые действия, умения и знания необходимые для выполнения общепедагогической функции по обучению, воспитанию и развитию детей, а также требования, предъявляемые конкретно к воспитателю дошкольного учреждения. В соответствии с ними, 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.

Для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. В детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но 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, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение данной проблемы является наставничество.

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

С учетом профессиональных потребностей молодого воспитателя можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого воспитателя; организует вокруг профессиональной деятельности молодого воспитателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы.

3. «КУМИР». Наставник своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого воспитателя.

4. «КОНСУЛЬТАНТ». Эта роль реализует функцию поддержки.

Целью наставничества является создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации.

2. Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.

3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.

5. Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

В результате реализации проекта по системе наставничества «Молодой профессионал», ожидаю следующих результатов:

* Легкая адаптация молодых педагогов в дошкольной среде;
* Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
* Создание индивидуального стиля в работе;
* Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
* Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
* Потребность в непрерывном самообразовании;
* Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой.

   Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется:

-  положением;

-  приказом заведующего о назначении наставника;

- утвержденным планом работы с наставляемым.

В своём профессиональном становлении, молодой специалист  в нашем ДОУ проходит несколько ступеней:

***I ступень*** - (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

***ІІ ступень*** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей.  На этом этапе я своим молодым специалистам предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой они будет работать более углубленно. А также они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений и т.п.).

***ІІІ ступень*** – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

***ІV ступень*** – происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Таким образом, система работы с молодыми специалистами в нашем ДОУ включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

1. Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)- Метод на определение педагогической стрессоустойчивости
2. Тест Г. Айзенка (Шайгородский Ю.Ж. «Точка отсчета») используется с целью определения совместимости педагогов для кадрового подбора в группу.
3. Тест фигур (Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании») — предназначен для выявления типологии личности.

С помощью реализации проекта, можно заметить преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю: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.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Вся работа по системе наставничества делится на три основных этапа:

 **II этап – реализационный**.

Включает в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты. По итогам проведения диагностического этапа выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.

**III этап – аналитический.**

На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Для отслеживания динамики и результативности   использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе.  Результаты также фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.

Модель по реализации системы наставничество

Подготовка условий

НАСТАВНИКИ

НАСТАВЛЯЕМЫЕ

КУРАТОР

РУКОВОДИТЕЛЬ ДОУ

Завершение наставничества

Организация работы

Формирование базы наставляемых

Формирование базы наставляемых