Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №41р.п. Петровское»

**«Система работы педагога - наставника с наставляемым»**

**Подготовила:**

**Воспитатель**

**Мезина Ю.Н.**

Октябрь 2023г

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

В настоящее время в нашем детском саду работают 3 молодых специалиста, 1 педагог имеет педагогическое дополнительное образование. Поэтому вопрос о наставничестве очень актуален. В дошкольном образовании выделяются две категории молодых педагогов:

- Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

- Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы, со стажем менее 3-х лет.

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них еще нет практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа. Исправить ситуацию помогает наставничество.

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом дольше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

Так в нашей Программе по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения основной целью является: оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

**Основные задачи:**

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально -педагогической адаптации;

2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;

3. Оказать методическую помощь молодому педагогу вовнедрении современных идей в образовательный процесс;

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном

самообразовании.

Приступая к наставничеству, педагог должен уделить внимание трем последовательным этапам:

**1 – Адаптационно- организационный этап**

**Задача**: определить круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявить профессиональные затруднения.

 Когда молодой специалист только приходит в детский сад, перед наставником стоит задача определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у воспитателя и какие проблемы он испытывает. В этом поможет метод анкетирования или беседа с молодым педагогом.

  На основе этих данных в дальнейшем разрабатывается план наставничества. Прописывая цели для плана, необходимо учитывать выбранную тему для самообразования, уровень базового образования воспитателя, его творческий потенциал, личные особенности и сложности, которые он испытывает в работе. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

*Содержание этапа:*

• Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве;

• Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов;

• Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений;

• Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

Особенностью нашего детского сада является **«Посвящение в профессию».** Мы организуем небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях детского сада, о педагогах, их достижениях, предоставляется слово педагогам, пришедшим на работу в детский сад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент. В завершении встречи произносится клятва молодого воспитателя, новичок получает памятку «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» и организуется совместное чаепитие.

На первом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, наличие опыта практической работы с детьми, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе. Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

**2 - Составление и реализация плана наставничества**

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

 *Содержание этапа:*

• Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве .

• Реализация плана работы с молодыми педагогами.

• Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.

• Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.

• Ведение портфолио молодого педагога.

Педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества для обучения молодого воспитателя. План составляется на определенный период, с указанием необходимых тем мероприятий, сроков и форматов работы.

 Цели и темы мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа. Дополнительно важно включить основные занятия по работе с документацией, поскольку молодым воспитателям бывает сложно научиться правильно заполнять документы и планы. Каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его основным педагогическим технологиям.

  Формат мероприятий выбирается в зависимости от текущих задач и особенностей воспитателя. Важно предусмотреть различные форматы. Сочетать индивидуальные и групповые форматы, практические и теоретические занятия.

В нашем детском саду используются такие формы работы с молодыми специалистами, как:

**Педагогические советы**, которые позволяют расширить информационное поле педагогических работников в области технологий и их использования в образовательном процессе.

**Насеминарах - практикумах** молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках».

В ходе **«круглых столов»** обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением разнообразных приемов: решение педагогических ситуаций. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Используем **дискуссии**, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики.

**Деловая игра** максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

**Открытые просмотры** образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного, позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты, научиться проводить анализ образовательного процесса.

**Индивидуальные консультации** проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.

**Самообразование** позволяет молодому специалисту самостоятельно систематизировать приобретённые знания из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека.

**В мастер-классе** теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы.

Таким образом, выбранные формы и методы наставничества помогают нам в реализации поставленных задач.

**3 - Контрольно-оценочный этап**

**Задачи этапа**: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

 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.

 Чтобы работа на каждом этапе была эффективной, важно вести работу с воспитателями по определенным правилам.

**Рекомендации при работе с молодыми воспитателями**

 Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

 Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество
 Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

 Системность

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

**Планируемые результаты**

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.

2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.

3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

4. Совершенствование приемов, методов работы.

5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

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.

**Как понять, что наставничество прошло успешно?**

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Подводя итоги, мы можем отметить, что работа с молодыми специалистами помогает нашему коллективу укреплять дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами нашего дошкольного учреждения.

Вместе с тем, мы сделали для себя открытие, что начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировать наставников к повышению уровня педагогической компетентности.