

## **Опыт работы по организации наставничества воспитателя ДООУ «Сердце свое я вам отдаю...»**

Я, Афанасьева Лидия Александровна, работаю в детском саду более 30 лет. За эти годы сделала шесть выпусков детей.

В нашем детском саду большой и дружный коллектив, но к сожалению, число сотрудников со стажем работы 20 и более лет растёт, а новые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем это связано?

Со многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов на работе в связи с сильно увеличившимся количеством детей в группах, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объёму работ и заполнению документации у воспитателей ДООУ.

Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно.

К моему большому сожалению, педагогический состав многих дошкольных учреждений стремительно «стареет».

Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. А если молодые воспитатели и придут в ДООУ, то нагрузка, лежащая на плечи с первых дней часто пугает молодых коллег, и объём работ кажется им 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.

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе, как и почему становятся наставниками .

Что же включает в себя понятие наставничество?

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.

Молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Поэтому мы в коллективе, во главе с заведующей, решили «растить» своих педагогов.

Уже почти 10 лет я являюсь наставником молодых воспитателей, только начинающих свой педагогический путь. За это время 5 воспитателей освоились на новом месте и продолжают работать в нашем детском саду уже самостоятельно.

Началось все с того, что в мою группу пришла молодая энергичная девушка. Я стала ее привлекать во все мероприятия нашей группы: просила сыграть роль лисички на занятии, Снегурочки на утреннике, помочь сделать игру для детей и т.д. Поработав с ней год я и она поняла что ей это интересно, она захотела стать воспитателем и поступила учиться.

Видя со стороны работу воспитателя многих девушек пугают нагрузки, другие же, остаются в профессии навсегда. И дело тут не в зарплате и социальном признании, а в интересе к профессии, желании узнавать новое и отдавать свои знания и любовь детям.

Цель моей работы в качестве наставника:

помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Задачи работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности
3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
5. Изучение и показ приемов использования здоровьесберегающих технологий во время НОД и в других режимных моментах.
6. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

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:

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).
2. 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).
3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (Освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, 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).
4. Промежуточный анализ работы (примерно через год).

1 Направление. 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. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- 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;
- Заполнение информационной карты педагога;
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника (представлен в приложении).

2 Направление. Вхождение в профессию.

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия:

методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Творческой тетради". Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

Именно на этом этапе важна и оценка воспитателя 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, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу!

На этом же этапе необходимо постепенно привлекать молодых воспитателей

к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщать к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.

Мои наставляемые стали участниками педагогического совета с выступлениями по темам: «Развивающая предметно-пространственная среда в младшей группе ДОУ», «Требования к организации РППС в группе раннего возраста»; поучаствовали в родительском собрании, где стали участниками мастер-класса на тему «Новая жизнь пластилина», стали участниками встречи с моими бывшими родителями и воспитанниками.

3 Направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (на протяжении 5 лет).

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.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

4 Направление. Анализ результатов работы.

Работа включает в себя:

1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями;

2.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.

3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;

4. Подведение итогов, выводы. (Бланки для анкеты представлены в приложении)

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

\*Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.

\*Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю 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.

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.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения.

Мои, начинающие работать в системе ДОУ, коллеги в свою очередь приносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно!