**«Использование метода наставничества  в работе**

**с молодыми педагогами ДОУ»**

**Аннотация**

Данная методическая разработка посвящена проблеме обеспечения оптимальных условий для адаптационного процесса к профессиональной деятельности молодых педагогов, поступивших на работу в МДОУ детский сад. Она раскрывает содержание работы старшего воспитателя по сопровождению молодых педагогов с применением метода наставничества.

Проблема заключается в недостатке практического опыта молодых специалистов, не имеющих специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии. Вот почему особого внимания требуют именно эти молодые педагоги, не имеющие профессионального дошкольного образования.

                                Ищите себе такого наставника, который уже добился того,

о чем мечтаете вы.

Ищите наставника, который уже стал тем,

 кем бы вы желали видеть себя.

Ренди Гейдж

Период вхождения начинающего будущего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как педагог пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал своего дела, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Актуальность данной разработки в том, что в МБДОУ работают 4 педагога, нуждающиеся в методическом сопровождении.

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.

Модернизация образования, перемены в системе дошкольного образования обуславливает необходимость повышения педагогической интеллектуальной культуры, обязательного преодоления и перелома устоявшихся стереотипов. В дошкольном образовании провозглашен принцип вариативности, который дает возможность педагогическим коллективам выбирать и конструировать педагогический процесс по любой модели, включая авторские. Очевидно, что педагогическая технология всегда существует в любом процессе обучения и воспитания.

Исходя из изложенного, в повышении качества адаптации молодого специалиста к реальным условиям ДОУ огромную роль играет не только механическое овладение навыками, но и творческое осмысление преподнесённого материала.

**Цель методической разработки**: создание в  детском саду условий для профессионального роста молодых специалистов, повышение компетентности и значимости педагогов дошкольного образования.

**Задачи, решаемые в процессе реализации**:

1. Обеспечить доступность и информативность для овладения профессиональными знаниями;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности молодых специалистов;
3. Поддержать педагога эмоционально, укрепить его веру в собственные возможности.

2.Вступление работника в новую должность неизбежно сопровождается процессом адаптации. Это означает приспособление молодого педагога к рабочему месту, работе и рабочему коллективу и отражает то состояние, которое испытывает каждый из нас, попадая в новую, неизвестную среду. Прежде всего необходимо использовать технология сотрудничества. В условиях нашего детского сада, считаю наиболее приемлемой использование метода наставничества. **Наставник**– это прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией, должен поднимать дух и поощрять молодого педагога, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.   Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкльной организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Работа с молодыми педагогами – это довольно кропотливый труд, который проходит в несколько этапов:

І этап – предварительный

* собеседование с молодыми педагогами ДОУ для определения направлений работы;
* создание базы данных о молодых педагогических работниках ДОУ;
* анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в органи-зации современного качественного образования;
* диагностика изучения методических потребностей педагогов;
* анкетирование с целью изучения творческого потенциала педагогов;
* организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых педагогов.

ІІ этап –  процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий, семинаров - практикумов на уровне детского сада;

ІІІ этап – складывается система работы, имеются собственные разработки, участие молодых педагогов на МО различного уровня, конкурсах профессионального мастерства. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

  В плане работы с педагогами старшему воспитателю необходимо учесть  и проводить по следующим направлениям:

- основная общеобразовательная программа ДОУ;

 - работа с документацией детского сада;

- современные подходы к образовательному процессу дошкольного учреждения;

- культура анализа и самоанализа образовательной деятельности;

- создание воспитательной системы детского сада;

- посещение занятий и режимных моментов начинающих педагогов к опытным воспитателям.

     Задача старшего воспитателя помочь наставникам и молодым педагогам выстроить наставническую деятельность так, чтобы стоял вопрос необходимости  развития  творческого потенциала, постоянного  педагогического поиска, совершенствования  форм и методов работы, осуществления межличностного общение с коллегами.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого воспитателя, получает удовлетворение от общения с молодым педагогом;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДО;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

    Используя в работе с молодыми педагогами метода наставничества  детском саду складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как молодого педагога  встретит коллектив во главе с руководителем, как будет выстроена работа наставников, зависит последующая успешность работы молодого педагога.

**План работы с молодыми воспитателями 2015-2016г**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **н/п** | **Содержание работы** | **сроки** | **Ответственный** |
| 1. | Собеседование с молодыми (вновь принятыми) педагогами ДОУ для определения направлений работы | Сентябрь | Заведующий МБДОУ |
| 2. | Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов | Октябрь | Заведующий МБДОУ  Старший воспитатель |
| 3. | Анкетирование молодых специалистов. Обработка данных анкет. | Ноябрь | Старший воспитатель  Наставники |
| 4. | Составление банка данных о педагогах | Декабрь | Старший воспитатель |
| 5. | Тестирование на определение его педагогической стрессоустойчивости | Январь | Старший воспитатель  Наставники |
| 6. | Индивидуальное консультирование наставников педагогов  по запросам | Февраль | Наставники |
| 7. | Консультация по самообразованию педагогов | Март | Старший воспитатель |
| 8. | Семинар для молодых педагогов  «Составление эссе» | Апрель | Старший воспитатель  Наставники |
| 9. | Презентация эссе педагогов «Мой первый год в детском саду» | Май | молодые педагоги |

**План работы с молодыми воспитателями 2016-2017г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| н/п | Содержание работы, встреч с педагогами | сроки | Ответственный |
| 1. | Практикум: «Организация учебно-воспитательного процесса в ДОУ»; изучение нормативных документов, годового плана ДОУ, образовательной программы. | Сентябрь | Старший воспитатель |
| 2. | Консультация для педагогов «Организация развивающей среды в группе» | Октябрь | Наставники |
| 3. | Заседание МО наставников.  Тема "Психологическое развитие дошкольника"  1.Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок. 2.Особенности воспитательно-образовательной, работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. | Ноябрь | Старший воспитатель  Наставники |
| 4. | Семинар – практикум: «Организация двигательного режима в разных возрастных группах ДОУ» | декабрь | Наставники |
| 5. | Заседание наставников. Круглый стол. | январь | Ст. воспитатель |
| 6. | Практический блок.  Двигательный режим детей (показ открытых мероприятий  наставниками) | февраль | Наставники |
| 7. | Тема "Игра и развитие личности дошкольника". Организация и руководство творческими играми детей. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во второй половине дня). Организация и руководство игрой-драматизацией. Особенности проведения дидактических игр | март | воспитатели наставники  Старший воспитатель |
| 8. | Открытый показ ООД молодыми педагогами | Март | Воспитатели  Наставники |
| 9. | Круглый стол: Проблемы и перспективы дальнейшей работы | Апрель | Ст.воспитатель  Молодые педагоги  Наставники |
| 10. | Консультация Тема "Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительной период" | Май | Наставники |
| 11. | Обратная связь "Мои успехи" | Май | Старший воспитатель  Наставники |

**План работы с молодыми воспитателями 2017-2018**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| н/п | Содержание работы, встреч с педагогами | сроки | Ответственный |
| 1. | Консультация медсестры «Требования САНПиН к организации воспитательно-образовательной работы с детьми» | Сентябрь | Старшая медсестра |
| 2. | Консультация старшего воспитателя «Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО и закона «Об образовании»»; | Октябрь | Старший воспитатель |
| 3. | проведение мероприятий с детьми для педколлектива | Ноябрь | Старший воспитатель  Наставники |
| 4. | Инструктаж по оформлению портфолио воспитателя. | декабрь | Наставники |
| 5. | Анкетирование.  Цель: определение трудностей в работе и профессионального роста педагога. | январь | Ст. воспитатель  Наставники |
| 6. | Семинар-практикум: «Повышение уровня владения ИКТ педагогами ДОУ» | февраль | Старший воспитатель |
| 7. | Контроль за организацией педагогического процесса:  - посещение занятий, режимных моментов;  - наблюдение за созданием предметно-развивающей среды;  - беседы с детьми и родителями.  Цель: отслеживание результативности работы молодого педагога | Март -Апрель | Воспитатели  Наставники |
| 8. | проведение мероприятий с детьми для педколлектива и родителей); | Май | Ст.воспитатель  Молодые педагоги  Наставники |
|  |  |  |  |

**План работы с молодыми воспитателями  2018-2019 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| н/п | Содержание работы, встреч с педагогами | сроки | Ответственный |
| 1. | Подготовка материала молодых педагогов для создания собственного мини - сайта | Сентябрь | Старший воспитатель  Наставники |
| 2. | Изучение примерных общеобразовательны х программ дошкольного образования, методических рекомендаций по ФГОС | Октябрь | Старший воспитатель |
| 3. | Взаимопосещение занятий и режимных моментов | Ноябрь | Наставники  Молодые педагоги |
| 4. | Консультация: «Требования к организации предметно-развивающей среды ДОУ, отвечающей требованиям ФГОС | декабрь | Наставники |
| 5. | Подготовка молодого педагога на конкурс | Январь  февраль | Старший воспитатель  Наставники |
| 6. | Подготовка педагога к районному МО | Март -Апрель | Воспитатели  Наставники |
| 7. | Круглый стол по обмену опытом молодых педагогов Творческий отчёт молодых педагогов (представление «Портфолио») | Май | Ст.воспитатель  Молодые педагоги  Наставники |

**На методическую разработку старшего воспитателя**

      Проблема вхождения молодого педагога в сложившийся коллектив  широко распространена. Умение правильно построить работу руководителя, тактичность, организация наставничества  - всё это положительно влияет на результат адаптации молодого воспитателя к реальным условиям деятельности в ДОУ. Современные педагогические технологии  помогают повысить эффективность работы старшего воспитателя с педагогами.     Методическая разработка направлена на улучшение понимания молодыми воспитателями теоретических вопросов работы в дошкольном образовательном учреждении. Она актуальна для нашего учреждения, так как  количество молодых педагогов с небольшим опытом работы составляет 4 человека – это педагоги с высшим образованием, но имеющие квалификацию  «Учитель начальных классов» и педагог со средним специальным дошкольным заочным образованием. Для них большой проблемой является не столько практическая работа с детьми, сколько само понимание и осмысление всех аспектов работы в дошкольном учреждении, методика проведения организованной деятельности, правильное распределение времени в режимных моментах. Благодаря применению метода наставничества, педагоги осваивают проблемные вопросы путём деятельного подхода к вопросам самообразования.

        Считаю, что внедрение данной методической разработки в работу старшего воспитателя детского сада в рамках организации работы с молодыми педагогами ДОУ, дает положительные результаты. Это четко прослеживается в карте педагогического мастерства молодых педагогов. Выступление на республиканских семинарах, участие в профессиональных конкурсах, членство в клубе молодых педагогов, участие во всероссийских и районных конкурсах показывает растущее мастерство педагогов. Немаловажен тот факт, что в течение этого периода все  молодые педагоги продолжают работать в нашем ДОУ.