

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад «Радуга» с. Адыр-Кежиг
Тоджинского кожууна**

668551, Республика Тыва, Тоджинский р-н с. Адыр-Кежиг, ул. Арат 16, тел. 8(394 50) 2-16-11
mail: raduga.adyrkezhig@mail.ru сайт: <https://raduga-a-kejik.rtyva.ru>

Направления наставничества в педагогической деятельности

На основании изложенных 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. Первичный инструктаж. Обязательно, когда приходит работать в детский сад, нужно ознакомить начинающего педагога с должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, инструкцией по безопасности в работе с воспитанниками. Помогать социально адаптироваться, провести анкетирования, тренинги, консультации по разным темам, который нуждается молодой специалист.

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 с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы.
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДООУ;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов;
- 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;
- Учитывая итоги анкетирования, намечаем план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаются консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультацию психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др.

2 направление: Вхождение в профессию

Вхождение в профессию – это 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.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Творческой тетради". Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Один из методов, который поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – кейс-метод.

Кейс-технология зародилась в Гарвардской школе бизнеса (США) в начале XX века и постепенно распространилась на другие сферы деятельности человека во многих странах, т. ч. в России.

Кейс-метод позволяет взаимодействовать всем участникам образовательного процесса. Кейс как педагогическая технология универсален и не привязан ко времени. В нашем ДОО разработаны комплекты материалов по сопровождению молодого специалиста от диагностических методик по определению профессиональной компетентности начинающих педагогов до степени удовлетворенности условиями работы в ДОО.

Применения Кейс-метода в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.

Но, по-моему, мнению, у кейс-метода имеется только один недостаток – это сложность разработки кейса, так как отсутствуют методики по составлению кейсов. Зато это открывает перспективы профессиональной реализации для каждого начинающего педагога.

Так же, на этапе «Вхождения в профессию», мы постепенно привлекаем молодых воспитателей к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщаем их к подготовке и активному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

3 направление: Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (на протяжении 5 – 6 лет).

В этот период происходит 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.

На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «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, и. 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.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- *Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- *Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- *Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности.

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

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.

В работе освещаются подходы к эффективной методической поддержке начинающих педагогов в условиях дошкольной организации, к их непрерывному образованию, описывается опыт использования в этой работе Кейс-метода в ДОУ.

Таким образом, хочется отметить, что 100% начинающих педагогов успешно прошли адаптацию в ДОУ.