«Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно

не кончил педагогический ВУЗ,

как бы он не был талантлив,

а если не будет учиться на опыте,

никогда не будет хорошим педагогов,

 я сам учился у более старых педагогов…»

***А.С. Макаренко***

 В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.
 Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.
 Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.
 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

 При приеме на работу молодого специалиста по возможности направляют в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и.т.д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

 Молодой специалист несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и.т.д. Все возникающие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

 Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

* отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;
* освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

 **Цель:** создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

 **Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Совместно планировать работу с молодым педагогом.

 В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому молодому педагогу прикреплен наставник.

 Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.
 Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".
Поэтому наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:
1­й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2­й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3­й этап – контрольно­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
 Работа с молодыми педагогами строим с учетом основных аспектов:
- молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.
Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:
- педагогическое самообразование и самовоспитание;

- участие в работе методического объединения;

- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:
- уровень базового образования;

- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.

- уровень профессиональных потребностей педагога.

 В нашем ДОО функционирует школа «Я и мой наставник», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Заседания проходят раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. К работе школы привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Молодой специалист делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения.

 Выбор формы работы с молодым специалистом начали с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Вид деятельности | Ответственные | Дата проведения |
| Сентябрь | Организация утреннего отрезка времени:* прием детей
* деятельность в группе
 | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность по обучению грамоте:* методика проведения;
* роль воспитателя на занятии
 |
| Октябрь | Трудовая деятельность в свободное время. | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность по развитию речи:* чтение художественной литературы
* звуковая культура речи
* заучивание стихотворений
* составление рассказа по картине
 |
| Ноябрь | Дежурство:* по уголку природы
* по гигиеническим процедурам
* по столовой
* по занятию
 | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность по музыкальному воспитанию:* методика проведения занятия
* роль воспитателя на музыкальном занятии
 |
| Декабрь | Организация культурно – гигиенических навыков в группе. | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность – художественное творчество:* рисование
* лепка
* аппликация
 |
| Январь | Сервировка стола и культурно – гигиенические навыки во время еды. | Старший воспитатель |  |
| Использование нетрадиционных техник в художественном творчестве детей дошкольников. |
| Февраль | Организация сюжетно - ролевых игр в свободное время. | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность па развитию элементарных математических представлений. |
| Март | Организация прогулки на участке дошкольной образовательной организации. | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность по ознакомлению с окружающим. |
| Апрель | Организация настольных и подвижных игр в свободное время. | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность – конструирование:* из бумаги
* из деревянных конструкторов
* из железных конструкторов
 |
| Май | Организация вечернего отрезка времени. | Старший воспитатель |  |
| Непосредственно – образовательная деятельность по физической культуре:* методика проведения занятия
* роль воспитателя на физкультурном занятии
 |

 Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий с детьми.
 Наставники-педагоги, помогли молодым коллегам создать папку достижений педагога на сайте нашего детского сада, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.
 Учитывая возможности педагогического коллектива ДОО (в коллективе 50% педагогов-стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение.
 Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые специалисты успешно проходят аттестацию: два педагога прошли на соответствие занимаемой должности, а один воспитатель в этом году прошел на первую квалификационную категорию.
 В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Центр развития ребенка – Детский сад № 86 «Колокольчик»

городского округа «город Якутск»

**Организация работы с молодыми педагогами в ДОО**

**в рамках школы «Я и мой наставник»**

(из опыта работы)

 *Старостина Вера Аккалиевна - старший воспитатель*