



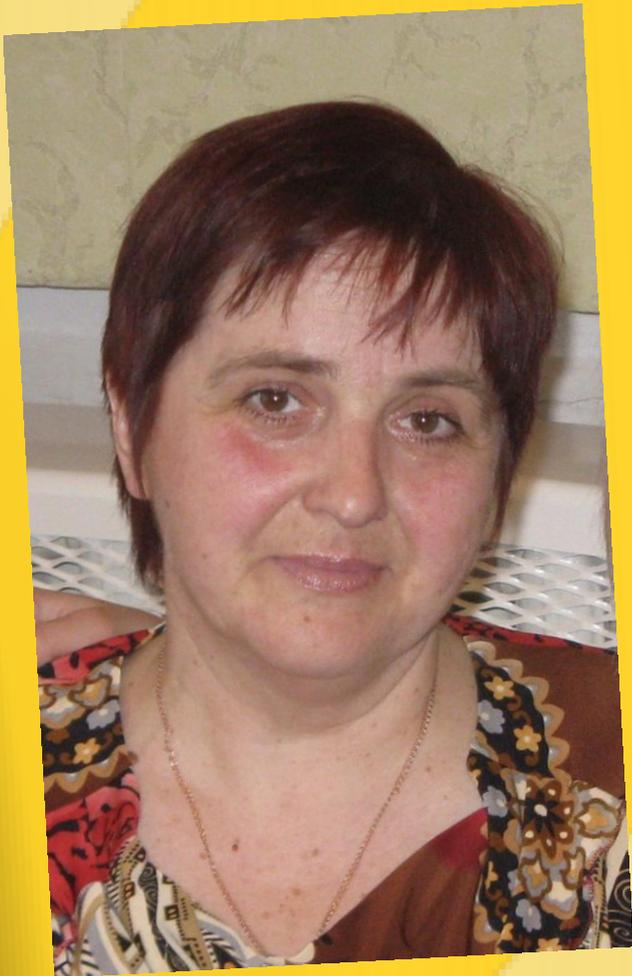
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕРМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПЕРМСКОГО КРАЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДВУРЕЧЕНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «СЕМИЦВЕТИК»

Номинация: «Педагог – наставник»

Тема конкурсной работы

«ОПЫТ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С
МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ»

Автор – разработчик: Ильющенко Ольга Михайловна,
воспитатель высшей квалификационной категории
olmixil@mail.ru



Я, Ильющенко Ольга Михайловна,
воспитатель высшей
квалификационной категории
МАДОУ «Двуреченский детский сад
«Семицветик».

Стаж моей педагогической
деятельности на 01.04.2023г.
составляет 43 года.

Ежегодно на работу в наш детский сад устраиваются молодые педагоги, закончившие колледжи (училища) или университеты г. Перми или других городов России. Немногие из них являются специалистами в области «дошкольного образования», большая часть имеет непрофильное образование и к нему профессиональную переподготовку по «дошкольному образованию». В итоге наши молодые педагоги не обладают достаточными профессиональными знаниями и опытом, несмотря на это организация воспитательно-образовательной деятельности в детском саду должна соответствовать требованиям ФГОС ДО.

Поэтому для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов в ДООУ выстроена системы работы, которая включает институциональное методическое объединение «Школа молодого педагога» (руководитель Ильющенко О.М.), «Систему наставничества» и в 2023 - 2024 учебном году запланировано открытие «Школы личностного роста» для молодых педагогов (руководители Суменкова Ф.Ф. и Посохина О.Ю.).

Дополнительно молодые педагоги МАДОУ «Двуреченский детский сад «Семицветик» принимают активное участие в окружном методическом объединении «Школа молодого педагога», проводимого Управлением образования администрации муниципального образования «Пермский муниципальный округ», участвуют в конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов различного уровня и т.д. Таким образом, в ДООУ созданы все условия для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.

В данной работе я планирую осветить более подробно свою работу в качестве наставника молодых педагогов.



Прежде чем начать работать с молодыми педагогами и приступить к разработке плана мною был проведен анализ психолого-педагогической и методической литературы:

«Социально-педагогические основы наставничества»

С. Н. Иконникова,
Р.Х. Шакуров,
В. С. Языкова

«Концептуальные основы непрерывного педагогического образования»

З. И. Васильева,
В. Ю. Кричевский,
В. А. Слестенин

«Теоретико-эмпирические исследования, посвященные отдельным аспектам наставничества»

А. С. Баташев,
Е. Д. Варнакова,
И. Т. Соляр,
П. Н. Осипов,
Е. Г. Осовский,
Н. М. Таланчук

Наставником молодых педагогов я являюсь 7 лет. В 2022-2023 учебном году я являюсь наставником 2 молодых педагогов в ДОУ: Бушуевой Е.И. и Мухаметнуровой А.В.

Цель моей работы в качестве наставника: создание условий для профессионального роста молодого специалиста.

Задачи:

1. Определить уровень профессиональной подготовки молодого специалиста, выявить затруднения в педагогической деятельности;
2. Оказать методическую помощь молодому педагогу в организации воспитательно-образовательного процесса;
3. Развить профессиональные навыки молодого педагога, в том числе навыки применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
4. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками, развить потребность и мотивацию к непрерывному образованию;
5. Способствовать формированию индивидуального стиля в профессиональной деятельности молодого педагога.

В работе с молодыми педагогами можно выделить три этапа:

1. Адаптационный этап.

Определение обязанностей и полномочий молодого педагога, выявление недостатков в его профессиональных умениях и навыках.

2. Основной этап.

Корректировка профессиональных умений молодого педагога, построение его собственной программы самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный этап.

Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Во время **адаптационного этапа** передо мной как наставником стоит задача познакомить молодого педагога с сотрудниками детского сада, помочь ему влиться в педагогический коллектив.

Вместе со старшим воспитателем мы знакомим молодого педагога с основной образовательной программой ДООУ, годовым планом работы ДООУ, режимом дня, сетками занятий его группы и т.д.

Я стараюсь определить какие личностные и профессиональные навыки сформированы у молодого педагога, а в чем у него имеются затруднения.

Далее (**основной этап**) на основе полученных данных о профессиональных умениях молодого педагога разрабатываю план наставничества над ним. План разрабатывается на текущий учебный год и включает различные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности молодого педагога: консультации по темам «ФГОС ДО», «Планирование образовательной работы с детьми в соответствии с ФГОС ДО», «Адаптация детей в ДОУ», по запросам молодого педагога и т.д.; просмотр открытых занятий, проводимых педагогами ДОУ и педагогом – наставником и т.д. Обязательно уделяю внимание работе с документацией, т.к. многие молодые педагоги испытывают трудности в заполнении планов, оформлении технологических карт для НОД, заполнении табелей на воспитанников и т.д.

Вместе с молодым педагогом определяем тему самообразования. В соответствии с темой самообразования я рекомендую познакомиться с работами педагогов – профессионалов в выбранной теме, прослушать вебинары на данную тему, через некоторое время совместно с молодым воспитателем проводим круглый стол для педагогов ДОУ в соответствии с данной темой. Это позволяет ему глубоко погрузиться в данную тему, впервые почувствовать себя экспертом, получить отзывы от коллег. Все это вдохновляет молодежь, дает стимул для дальнейшего профессионального развития. Очень часто тема самообразования, над которой работает молодой педагог, становится темой материалов, с которыми молодой педагог принимает участие в конкурсах профессионального мастерства молодых педагогов, проводимых в ДОУ и в Пермском муниципальном округе.

Обязательно посещаю НОД и различные режимные моменты, которые проводит молодой педагог (**контрольно-оценочный этап**). Затем вместе с ним обсуждаем, что получилось, а над чем ему нужно еще поработать, моделируем различные выходы из ситуаций, сложившихся вовремя НОД или режимных моментов. Я подбираю видеозаписи НОД в сети Internet, имеющие сходства с затруднениями педагога и мы вместе осматриваем их, анализируем, моделируем различные варианты усовершенствования НОД. Молодые педагоги могут предложить интересные варианты усовершенствования НОД, которые готовы применять и педагоги с очень большим стажем.

Также хотелось бы отметить, что владение современными цифровыми технологиями у молодых сотрудников находится на достаточно продвинутом уровне и работе с данными технологиями они уже обучают меня. Совместно мы создаем различные интерактивные игры, анимационные презентации, мультфильмы для воспитанников. В 2022-2023 учебном году с интерактивными играми принимали участие в профессиональном конкурсе педагогов дошкольных образовательных организаций Пермского муниципального округа «Game maker – 2023»

[https://wordwall.net/ru/resource/37668062/
изобразительное-искусство/дидактическая-
игра](https://wordwall.net/ru/resource/37668062/изобразительное-искусство/дидактическая-игра)

<https://learningapps.org/watch?v=prfsaptq322>

Мои 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.

Считаю, что 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.

