

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №7 города Ставрополя**

**МОДЕЛЬ
сопровождения
начинающего педагога**
(представление практики наставничества Мержановой Юлии Ивановны)

г. Ставрополь 2024г.

Мержанова Юлия Ивановна – воспитатель;

образование – высшее;

категория – высшая;

стаж педагогической деятельности - 12 лет;

Отличительная черта педагога – творчество, умение достигать цели, находить ключик к каждой семье, к каждому ребёнку;

Кредо: – должна вырастить профессионала.

О наставнике: Наставником стала 6 лет назад, сначала негласно. Приходила в группу напарница, и у неё не оставалось выбора. Она включалась в сложный, быстрый ритм деятельности под руководством, а главное доверием Юлии Ивановны. На следующий год молодой педагог уходила в «свободное плавание». И вот уже 6 воспитателей работают самостоятельно, работают творчески. Юлия Ивановна и по сей день считает себя их наставником, а у неё уже новый педагог, которого нужно учить. Юлия Ивановна разработала собственную практику – методику роста начинающего педагога.

Цель: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении.

2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

Основные принципы работы с молодыми специалистами:

- принцип уважения и доверия человека
- принцип непрерывности
- принцип сотрудничества
- принцип индивидуализации
- принцип открытости
- принцип компетентности
- принцип соблюдения норм профессиональной этики

Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

Планируемые результаты:

Молодой специалист:

- будет самостоятельно разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность, осуществляемую в режимных моментах;

- самостоятельно разрабатывать и проводить родительские собрания;

- устанавливать взаимоотношения с коллегами, родителями, детьми на основе сотрудничества и взаимопонимания;

- принимать участие в мероприятиях различного уровня;
- развивать свои профессиональные умения и навыки;
- аттестуется на соответствие занимаемой должности, а далее на первую квалификационную категорию, не ранее чем через 2 года.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Наставник – человек, осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов XX столетия, достигнув расцвета в 70-х годах. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

Рассказывает наставник Мержанова Юлия Ивановна:

«Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности. И я, как педагог-наставник, должна помочь молодому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений». Каждый педагог имеет наставника. И опытный наставник его имел.

Мне представляется процесс становления молодого специалиста в виде многоэтажного дома. У каждого подопечного он свой у кого-то трёхэтажный, у кого-то 5 этажный, а у кого-то – небоскрёб. Хотя небоскрёб это дом и наставника. Профессия педагога соответствует пословице «Век живи, век учись».

Итак, открылась дверь дома и вот первый этаж – первый этап «Вхождение в профессию», а далее ступеньки. Первая – определяю, комфортно ли молодому педагогу у нас в саду, в его группе. Какой она видит себя в будущем. Решаем, каким должен быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно, что она ждёт от детей. (беседы, неформальное общение, рассказ наставника о своём становлении)

Вторая ступенька – Определяем формы взаимодействия, договариваемся, как моему подопечному будет удобно на начальном этапе. (Она ко мне приходит на занятия, режимные моменты, по началу сама приглашает к себе. Использую похвалу)

Третья ступенька – Знакомимся с методиками, разрабатываем планирование, подбираем материал. (На начальном этапе предлагаю воспользоваться моим материалом, а следующий уже самостоятельно изготовленным)

Четвёртая ступенька – анкетирование - самоанализ и знакомство с нормативной документацией в процессе познания новых приёмов.

Второй этаж – второй этап «Педагогическая деятельность», и опять ступеньки:

Первая ступенька – Подбор пособий и дидактического материала самостоятельно.

Вторая ступенька - обучение приёмам, предпочтение отдаю комментированным показам разных видов деятельности, анализ открытых просмотров, взаимопосещения.

Третья ступенька – введение в педагогическую жизнь. Участие в выставках, проектах, выступления на педсоветах. Когда-то меня научили при подготовке выступления использовать технологию «Печа-куча». Передаю свои знания и методику молодому педагогу и наше совместно подготовленное выступление проходит чётко, грамотно, в рамках уставленного регламента. Выступающий представляет доклад-презентацию из 20 слайдов, каждый слайд демонстрируется 20 секунд, после чего автоматически сменяется следующим. Таким образом, продолжительность доклада ограничена 6 минутами 40 секундами. После презентации выступающий отвечает на вопросы публики 6 минут 40 секунд.

Далее выходим на третий аналитический этап:

Первая ступенька – анализ диагностических материалов. (помогаю провести диагностику воспитанников в конце учебного года)

Вторая ступенька – самоанализ деятельности.

Третья ступенька – подведение итогов:

Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?

→ Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?

→ Какие задачи в течение года были трансформированы?

→ Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?

→ Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?

→ Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе я даю ещё советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

Задаю себе вопрос. А что же получаю я как наставник и мой подопечный?

Наставник - Я развиваю свои деловые качества. Повышаю свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Чувствую свою значимость, постоянно самообразовываюсь.

Молодой педагог- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником, а затем и с педагогическим коллективом.

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. (за чашкой чая или в сенсорной комнате педагога-психолога).

Модель наставнической деятельности «Ступеньки творчества»							
Детский сад	I этап «Вхождение в профессию»			II этап «Педагогическая деятельность»		III этап «Аналитический этап»	
	Определенные формы взаимодействия.	Разработка планирования, знакомство с методикой.	Анкетирование. Знакомство с нормативной базой.	Подбор пособий и дидактического материала	Обучение приемам работы с детьми	Анализ результатов	Самоанализ своей деятельности