

## **ОТЧЕТ-ТЕЗИСЫ ОБ УЧАСТИИ В ПРОЕКТЕ «СТАРТ В БУДУЩЕЕ»**

**ФИО:** Германюк Татьяна Васильевна

**Должность, место работы:** муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка- Детский сад «Сказка», воспитатель

**Стаж работы :** 30 лет

**Образование:** ФГБОУ ВПО Уральский государственный педагогический университет, 1999 г.

**Квалификационная категория:** высшая

**Педагогическое кредо:** «Твори добро на всей земле, твори добро другим во благо. Не за красивое «спасибо», услышавшего тебя рядом».

**Сфера профессиональных интересов:** реализация современных образовательных технологий в образовательном процессе - технология деятельностного метода «Ситуация», технология исследовательского обучения «Река времени».

Нравственно-экологическое воспитание дошкольников.

**Главная задача педагога-наставника** – обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Педагогом-наставником стала:** имею высшую квалификационную категорию, опыт педагогической деятельности – 30 лет, владение современной педагогической технологией в контексте системно-деятельностного подхода, умение выстроить конструктивные взаимоотношения с родителями (законными представителями), коллегами, развитые профессиональные и личностные качества, позволяющие добиваться значительных результатов в работе с детьми дошкольного возраста, опыт наставничества в образовательной организации.

**ФИО:** Пономарева Мария Михайловна

**Место работы, должность:** муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – Детский сад «Сказка», воспитатель

**Профессиональное образование:** ФГБОУ ВПО Уральский государственный педагогический университет, 2014 год

- специальность: Дошкольное образование,

- квалификация: организатор-методист дошкольного образования

**Стаж работы:** 12 8 месяцев

**Педагогическое кредо/жизненное кредо:** «Лучший пример – личный пример»

**Ожидание от профессии:** дать детям как можно больше знаний, стать для них не только учителем, но и другом.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Цель работы в качестве наставника: помочь молодому педагогу в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить его квалификацию, уровень профессиональных знаний и умений; научить выходить из сложных ситуаций; развить уверенность в собственных силах и укрепить в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Задачи работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого педагога

2. Оказание методической и практической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности

2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

3. Проведение мастер-классов и открытых занятий для педагога для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

4. Проведение анализа результативности работы молодого педагога во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, выделены основные направления и содержание деятельности.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

1. 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.

2. 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.

Вхождение в профессию.

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Творческой тетради". Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада. Именно на этом этапе важна и оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу!

На этом же этапе необходимо постепенно привлекать молодых воспитателей к посещению методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщать к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов.

Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а так же «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, 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.

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. (Бланки для анкеты представлены в приложении).

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, личностно-значимой деятельности.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности. 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.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения.

Начинающие работать в системе ДОУ, коллеги в свою очередь привносят в профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно!