

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
д/с №21 города Ставрополя

ОТЧЁТ

работы наставника

Герман Галины Григорьевны

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы ДОУ – является обеспечение квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема того, насколько хорошо молодые воспитатели сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования воспитанников ДОУ.

В текущем 2021 - 2022 учебном году в МБДОУ д/с № 21 в системе наставничество было 2 молодых и малоопытных педагога и два педагога - наставника.

Перед администрацией ДОУ встал вопрос о необходимости создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации молодых педагогов.

Одним из таких условий является форма наставничества, как эффективной способ профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

С целью повышения престижа наставничества, поощрения педагогов- наставников и признания их значительного личного вклада в поддержку молодых специалистов применялись лучшие практики, раскрывающие опыт работы наставников по сопровождению молодых педагогов.



Герман Галина Григорьевна., воспитатель
МБДОУ д/с №21

Образование: высшее

Педагогический стаж 36 лет

Квалификационная категория: высшая

Увлечения: создание авторской игрушки,
валяние. Отличительная черта как педагога:
терпеливость и целеустремлённость

Считает, что главная задача педагога-наставника - способствовать становлению профессионализма молодого педагога в любой сфере практической деятельности; оказание ему профессиональной помощи и поддержки.

Педагогом-наставником стала, потому что движение в одном направлении с молодым педагогом позволяет увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности; позволяет ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации педагога.

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.



НАСТАВНИЧЕСТВО



Наставник

Развивает свои деловые качества.
Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой педагог

Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником

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

1. Первые шаги создания «городского пейзажа».

Прежде чем начать «строить» первый дом, педагог - наставник поближе познакомилась с молодым коллегой и как художник, сделала эскиз будущего полотна. Педагог – наставник и молодой педагог говорят о том, что стало основанием для выбора профессии воспитателя, о ее увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. Вместе создается образ, каким должен быть педагог, какими она видит своих родителей и конечно, что она ждёт от воспитанников. Затем можно приступать к написанию полотна.

Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого воспитателя – это его профессиональные качества:

- понимание современных задач учреждения;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребёнка;
- умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- способность к самообразованию.

Перед наставников стоит задача – помочь молодому специалисту приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития отечественного дошкольного образования, обеспечивая сохранение самоценности, неповторимости дошкольного периода детства.

**МОДЕЛЬ
НАСТАВНИЧЕСТВА
МБДОУ д/с №21
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ**

**I этап
Знакомство с молодым
педагогом**



2. «Закон продвижения», или применяем знания на практике.

Чтобы выполнить эту задачу, необходимо сначала изучить основную образовательную программу дошкольного образования муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 и возрастные особенности детей, узнать индивидуальные особенности детей группы, познакомиться с родителями. Далее лёгкими мазками пишем следующее здание совместного «художественного полотна».



Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы при создании пейзажа, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

- 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 педагог - наставник продолжает давать советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

III этап «Линия горизонта»

Прогнозирование дальнейшего пути профессионального развития.

3. Заключение

Опираясь на знания психологии приходим к выводу, что в своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (вхождение). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Наш молодой педагог уже перешел на вторую ступень. Мы верим, что мы совместно напишем наш «городской пейзаж».