

## Лучшая практика наставничества в МБДОУ

### детский сад «Хунчугеш» с.Хайыракан

#### Форма наставничества «педагог-педагог»

**Наставник:** Ооржак Чейнеш Сергеевна, воспитатель первой квалификационной категории, педагогический стаж 21 год.

**Наставляемый:** Ондар Долаана Мергеновна, воспитатель, педагогический, стаж 1 год.

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

**Цель наставничества** — создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

#### Задачи:

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов 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;
- совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту; приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения.

**Задача наставника** – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**Цель практики наставничества:** создание условий для адаптации молодого специалиста и обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций детского сада.

## **Для достижения поставленной цели поставлены основные задачи практики :**

- Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
- Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
- Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
- Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
- Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

### **Ключевая идея практики**

Программа предусматривает организацию системной работы воспитателя-наставника с целью помощи молодому педагогу в процессе его профессионального становления.

Наставничество в детском саду предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Роль наставника - педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение, он оказывает молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, помогает выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодым специалистам. При этом польза от данного способа взаимовыгодная: во – первых, педагогическим опытом обогащаются молодые воспитатели; во – вторых, повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога – наставника. Для детского сада это ценное приобретение, так как с ростом своих педагога - наставника.

## **Актуальность практики**

В настоящее время профессия воспитателя теряет свою актуальность. Ее считают неинтересной, непрестижной, мало оплачиваемой. К сожалению, не все, кто получили диплом о педагогическом образовании, становятся педагогами. Иногда в детский сад приходят молодые специалисты не имеющие базового педагогического образования, освоив программу профессиональной переподготовки. Как и чем замотивировать молодого специалиста, чтобы он не разочаровался в выбранной профессии и остался работать в детском саду? Тем более в сельской местности, где сложные бытовые условия и специфические особенности учительского труда, отсутствие опыта, разрыв между знаниями умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации.

**Цель:** оказать практическую помощь молодому специалисту в вопросах и его педагогического мастерства.

### **Этапы реализации практики**

#### **наставничества**

1. Адаптационный.

2. Основной

(проектировочный).

Направления работы:

- организация воспитательно – образовательных отношений;

- общие вопросы методики организации работы с родительской общественностью;

- - контрольно – оценочный.

## **Основные мероприятия практики**

Консультации по ведению документации воспитателя (работа с журналами, составление календарно-тематического планирования и планов занятий).

Оказание помощи в подборе текстов для чтения детям. Взаимопосещение занятий, помощь в выборе темы по самообразованию.

Оказание помощи в работе со слабоуспевающими и одарёнными обучающимися.

Индивидуальные беседы с родителями, классные часы, консультации и классные собрания.

## **Результаты внедрения практики наставничества**

Данная практика наставничества позволила начинающему воспитателю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

В настоящее время Ондар Долаана Мергеновна работает воспитателем в подготовительной к школе группе и собирается выпускать первых выпускников детского сада в своей педагогической карьере. Регулярно принимает участие в конкурсах и проектах, проходит курсы повышения квалификации. Принимает активное участие в мероприятиях детского сада.

В рамках программы наставничества каждый молодой педагог изначально разбирается в своей проблеме или изучает одно из направлений профессионального стандарта.

После этого в соответствии с составленным планом он организует обучающий семинар для остальных молодых педагогов, используя различные методы обучения, которые в процессе работы изучались и применялись им на учебных занятиях с воспитанниками. На семинаре молодые педагоги, слушая выступающего коллегу, задают вопросы, обсуждают, предлагают свои варианты.

Следующим этапом программы является подготовка и проведение молодым

педагогом учебного занятия, в рамках которого он на практике показывает всё, чему и как он научился. На открытом занятии присутствует куратор, а также все молодые

коллеги и воспитатели детского сада. После занятия проводится совместное обсуждение, в ходе которого даются рекомендации, предлагается свой опыт.

В ходе программы были реализованы обучающие семинары на актуальные темы,

занятия и тренинги с психологом, посещение уроков коллег, имеющих положительный опыт работ с детьми и высокие результаты. От самих молодых педагогов может

исходить запрос, который можно разбирать на практических семинарах с завучем по методической работе (куратором).

Долаана Мергеновна проявляет инициативу, реализует свои способности, обретает уверенность в профессии, заинтересована в карьерном росте. Демонстрирует положительные результаты своего педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (педсоветах, семинарах, днях открытых дверей, конкурсах).