**Управление образования и молодежной политики
администрации города Рязани**

**Муниципальное бюджетное учреждение
«Центр мониторинга и сопровождения образования»**

ЛУЧШИЙ НАСТАВНИК

сборник по итогам муниципального конкурса профессионального мастерства педагогов

**Рязань
2020**

ББК 74.204.6

Л87

Л87 **Лучший наставник:** Сборник по итогам муниципального конкурса профессионального мастерства педагогов / Управление образования и молодежной политики администрации города Рязани. Муниципальное бюджетное учреждение «Центр мониторинга и сопровождения образования». – Рязань: Образование Рязани, 2020. – 96 с.

В сборник включены методические материалы из опыта работы лауреатов и участников муниципального профессионального конкурса «Лучший наставник».

Издание адресовано широкому кругу педагогов дошкольного и среднего образования, а также методистам.

ББК 74.204.6

© МБУ «ЦМиСО», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Жаврихина И.В., детский сад № 16 **6**
Роль наставничества в жизни современного воспитателя

Фадькина Т.Н., Лапина О.Н., детский сад № 22 **6**
Организация работы воспитателя-наставника с молодым специалистом в МБДОУ «Детский сад № 22»

Балафендиева Р.С., ЦРР – детский сад № 26 **9**
«Молодой педагог – молодой наставник» – эффективен ли такой союз?

Морозова О.А., ЦРР – детский сад № 26 **10**
Из опыта работы педагога-наставника – воспитателя высшей квалификационной категории

Табакова М.Н., ЦРР – детский сад № 26 **12**
Уча других, мы учимся сами!

Шабурова О.Э., детский сад № 29 **14**
Организация сопровождения кураторами-педагогами молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Аверина М.В., детский сад № 31 **15**
Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Павлова Г.Б., детский сад № 34 **17**
Организация работы по ФЭМП в технологии «Ситуация» в режиме «наставник – молодой педагог»

Солопова И.В., детский сад № 41 **19**
О роли наставничества в дошкольном учреждении

Клюева Т.И., детский сад № 65 **21**
Роль наставника учителя-дефектолога в коррекционно-образовательной работе в детском саду для детей с недостатками слуха

Мамедова Е.В., детский сад № 65 **23**
Организация тьюторского сопровождения молодого специалиста, воспитателя группы № 5 «Теремок» Федяевой Наталии Николаевны

Соловьева О.В., детский сад № 69 **25**
Помощь молодому специалисту в построении воспитательного процесса с детьми и родителями

Тузлукова Л.И., детский сад № 69 **27**
Преодоление коммуникативной скованности молодого специалиста

Захарова М.А., детский сад № 73 **29**
Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Дереза В.А., детский сад № 80 **32**
Наставничество как форма адресного подхода к профессиональному становлению и развитию педагогов

Воробьева Г.А., детский сад № 82 **33**
Наставничество как форма профессионального взаимодействия для повышения компетентности начинающих педагогов: из опыта работы

Рашенбуршева Н.А., детский сад № 84 **35**
Мой опыт наставничества

Котикова А.Г., детский сад № 105 **37**
Наставничество как форма повышения квалификации молодых специалистов

Рослякова И.В., детский сад № 105 **39**
Наставничество в работе дошкольного образовательного учреждения

Хохлова Е.В., детский сад № 105 **40**
Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении. Первые шаги в профессии

Шишова Е.Н., детский сад № 105 **41**
Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Королева М.В., детский сад № 105 **44**
Организация наставничества молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Бизюкова Е.В., детский сад № 118 **45**
Взаимодействие молодого специалиста и наставника

Носенко Г.Н., детский сад № 118 **46**
Авторский опыт наставнической деятельности

Метельская Н.Г., детский сад № 120 **47**
Кураторство как форма индивидуального сопровождения педагога ДОУ на основе сотрудничества и совместного творчества

Бурлакова Е.Н., детский сад № 135 **52**
Педагог-наставник

Попова Н.Р., детский сад № 135 **53**
Быть наставником очень ответственно

Юханова И.В., детский сад № 135 **54**
Наставничество как деятельный метод в ускорении процесса профессионального становления молодого педагога

Акимова Г.В., детский сад № 138 **58**
Из опыта работы тьютора с молодым специалистом ДОУ

Горелова С.Ю., детский сад № 142 **59**
Методическая работа наставника по организации фронтального логопедического занятия

Тришкина О.В., детский сад № 142 **61**
Формирование аналитической культуры молодых педагогов

Лебедева С.В., ЦРР – детский сад № 143 **65**
Организация тьюторского сопровождения молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении

Сафошкина Г.Н., детский сад № 152 **68**
Модель сопровождения молодых педагогов в ДОУ

Усанова А.И., детский сад № 157 **71**
Опыт работы по организации наставничества воспитателя детского сада «Сердце свое я вам отдаю…»

Кузнецова Н.Н., детский сад № 157 **73**
Опыт наставнической деятельности

Котельникова Л.В., детский сад № 157 **74**
Наставничество: лучшее из прошлого, которое работает на будущее

Кирсанова-Мартынова Е.М., лицей № 4 **75**
«СО» – наше все, или Вместе по жизни

Башкирова О.В., школа № 20 **80**
Наставничество – это опыт сотрудничества начинающего и опытного педагогов, необходимый обоим в их деятельности

Шубина М.И., школа № 33 **82**
Легко ли быть молодым учителем в современной школе?

Никишова Л.В., школа № 39 **85**
Из опыта работы наставнической деятельности

Денисова Е.Н., школа № 61 **87**
Тьюторское сопровождение молодого педагога

Валькова Ж.В., школа № 62 **90**
Наставник – тот, кто способен спуститься с высот своих знаний до незнания ученика и совершить с ним восхождение

Спиряева Т.В., школа № 63 **92**
«Школа в школе»

Лысенко Н.А., школа № 69 «Центр развития образования» **93**
Кто поможет «войти» в профессию?

Роль наставничества в жизни современного воспитателя

Жаврихина Ирина Владимировна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 16»

Что же такое наставничество?

Исходя из современных представлений, наставничество – отношения, в которых более опытный человек помогает менее сведущему усвоить определенные компетенции.

В настоящее время дошкольному образованию стало уделяться больше внимания, так как одной из наиболее острых проблем, которая стоит апогеем в образовании, является ситуация «кадрового голода». Почему так происходит? В эпоху практицизма и активной переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, на помощь должны приходить наставники, которые помогут чувствовать жизнь здесь и сейчас.

История знает много наставников, способных вдохновлять даже через сотни лет. Они, словно проводники, вбирают опыт учителей, пропускают его через призму собственной философии, опыта, а после делятся с другими своими умозаключениями. Ярким примером наставников являются А.С. Макаренко и К.Д. Ушинский.

Но вернемся к главной проблеме – дефициту педагогических кадров. Воспитатель, который не имеет достаточного педагогического опыта и знаний, необходимых для становления его как личности в профессиональной сфере, боится идти работать в дошкольное учреждение, не встретив там помощи коллег. Что же может положительно повлиять на его решение? В первую очередь это создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения. Под системой наставничества в ДОУ понимают индивидуально направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями в учреждении и т. п.

Сократ считал, что главная задача наставника – пробудить мощные душевные силы ученика.

Помимо индивидуального, наставничество может быть и коллективным, когда за одним молодым (или начинающим) специалистом закрепляется несколько наставников. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволит им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Организация работы воспитателя-наставника с молодым специалистом в МБДОУ «Детский сад № 22»

Фадькина Татьяна Николаевна, Лапина Ольга Николаевна,
воспитатели МБДОУ «Детский сад № 22»

К.Д. Ушинский писал: «Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться» [1].

Под системой наставничества в дошкольном образовательном учреждении понимают индивидуальную направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в детском саду [2].

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и позволяет:

– повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

– развить у начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательному учреждению;

– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

– снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности [3].

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными **задачами** педагогического наставничества мы считаем:

– привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в дошкольном образовательном учреждении;

– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определили следующие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Контакт наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.

Процесс становления молодого специалиста напрямую зависит от слаженного взаимодействия обеих сторон, где педагог-наставник создает определенные условия для становления молодого сотрудника, используя разнообразные методы, формы, приемы, подходы.

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство молодого или начинающего педагога с коллективом, с корпоративной культурой, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в детском саду. Следующий этап в работе – ознакомление с особенностями построения образовательно-воспитательной работы. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для молодого или начинающего специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них. Наставником составляется план работы.

На 1-м этапе мы побеседовали с молодым педагогом с целью знакомства с уровнем его теоретической подготовки, с его достижениями, провели оценку его портфолио, а также материалов личного дела. Кроме того, выявили уровень его профессиональной компетентности, запросов и затруднений. Далее совместно выработали цели и задачи работы на год. Составили план индивидуального развития и путей совместных действий. Провели анализ индивидуального плана

развития молодого специалиста и диагностику по выявлению затруднений в профессиональном становлении.

На следующем этапе мы совместно с молодым педагогом провели координирование деятельности в процессе реализации плана индивидуального развития, а также текущую совместную работу, включающую подготовку, проведение и посещение педагогом-наставником занятий, их анализ; совместное участие в деятельности педагогических советов, методической работе; была проведена оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения; оказана помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

На завершающем этапе мы провели итоговую диагностику в виде анкетирования и контрольного посещения занятия.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого воспитателя, получает удовлетворение от общения с молодым педагогом;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

При использовании в работе с молодыми педагогами метода наставничества в детском саду складываются свои традиции, своя система работы, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как молодого педагога встретит коллектив во главе с руководителем, как будет

выстроена работа наставников, зависит последующая успешность работы молодого специалиста.

Таким образом, использование системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Библиографический список

1. Антология педагогической мысли России второй половины XIX – начала XX в. [Текст] / Сост. П.А. Лебедев. – М.: Педагогика, 1990. – С. 45–52.

2. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами [Текст] // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142–151.

3. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики [Текст] // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8–11.

«Молодой педагог – молодой наставник» – эффективен ли такой союз?

Балафендиева Раина Султанмеджидовна,
воспитатель МБДОУ «ЦРР – детский сад № 26»

Что значит воспитание? Истолковать слово можно по-разному, но смысл один. Воспитание − передача накопленного опыта от старшего поколения младшему. Человека, который передает знания и опыт, называют наставником.

Начинающий воспитатель не является профессионалом после окончания института. Ему предстоит нелегкий путь профессионального становления. В период адаптации у начинающего воспитателя могут возникнуть проблемы. Помочь решить возникшие проблемы может поддержка опытного педагога-наставника. Наставник выполняет определенные функции, которые способствуют развитию профессионального роста молодого воспитателя.

Став наставником, я и сама оказалась в сложной, но в то же время повышающей и мою квалификацию ситуации. Я – воспитатель высшей квалификационной категории МБДОУ «ЦРР – детский сад № 26», а курируемый мною молодой педагог Бескова Анастасия Геннадьевна – педагог-дефектолог МБДОУ компенсирующего вида «Детский сад № 1». Наши организации реализуют совместный инновационный проект сетевого взаимодействия «Вместе мы сможем больше». Именно так сложился наш профессиональный союз наставника и молодого педагога.

Анастасия Геннадьевна работает с детьми с ранним детским аутизмом. Очень сложная и ответственная работа, в ходе которой возникали многочисленные сложности, остро ощущался недостаток опыта.

В своей наставнической деятельности я реализовывала следующие функции:

- Профессионально-образовательную: постоянное повышение квалификации и дополнительное обучение – залог становления профессиональности.
- Воспитательную: в молодом специалисте необходимо воспитывать самостоятельность, т. к. в дальнейшем ему придется самостоятельно принимать решения.
- Влияние авторитета наставника: опыт, знания, авторитет – основа эффективного сотрудничества.

Чтобы взаимодействие с начинающим педагогом было конструктивным и приносило желаемый результат, необходимо учитывать правила общения:

исключить приказной тон; отказаться от фраз «вы должны», «вам необходимо», «ваш профессиональный долг обязывает…», «на вас лежит ответственность…», «если бы вы послушали меня, то…», «если бы вы последовали примеру…» и т. п.

Наиболее эффективными оказались следующие методы работы:

- Сопровождение. Мы вместе с молодым педагогом ставили учебные задачи и добивались их успешной реализации.
- Демонстрация на личном примере; модели действий в той или иной непонятной ситуации.
- Беседы, разъяснения.
- Взаимопосещения занятий, режимных моментов с последующим детальным анализом.
- Оказание помощи в работе с детьми и их семьями.

Большое внимание уделялось поддержке инициативы, поиску творческих решений молодого педагога. Задача наставника – стимулировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Одним из шагов по повышению квалификации стало участие Бесковой Анастасии Геннадьевны в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Педагогический дебют – 2018».

За время проведения конкурса «Лучший наставник» можно отметить значительную динамику роста профессионального мастерства как молодого специалиста, так и наставника. Участие в конкурсе стало сильнейшим толчком в повышении мастерства. Приобретенный опыт может быть обобщен и представлен педагогическому сообществу.

Обратившись к названию данной статьи, поясню: разница между наставником и курируемым педагогом составляет всего 3 года. (26 лет и 23 года). Так эффективен ли такой профессиональный союз? Можем смело сказать: «Да!» Именно отсутствие возрастного разрыва, энтузиазм, желание познать новое, получить новый опыт позволило нам стать еще и творческим союзом, даже в условиях занятости в разных образовательных учреждениях.

Из опыта работы педагога-наставника – воспитателя высшей квалификационной категории

Морозова Ольга Алексеевна,
воспитатель МБДОУ «ЦРР – детский сад № 26»

Нет профессии более ответственной и более интересной, чем профессия воспитателя.

Сомнений в выборе будущей профессии не было, так как в школе я была вожатой у младших школьников, всегда любила, умела организовать и заинтересовать детей. Я всегда считала, что работа воспитателя – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя…

Окончив в 1993 году Рязанское педагогическое училище, а в 1998 году – Рязанский государственный педагогический университет им. С.А. Есенина, я стала работать воспитателем в детском саду. Меня встретили дети – милые и добродушные, с конопушками и без… Помнятся первый день работы; занятия с игрушками, иллюстрациями, пособиями, изготовленными своими руками, а не с компьютерами и компьютерными презентациями; утренники с множеством сыгранных ролей; открытые занятия для слушателей Рязанского института развития образования; аттестации на квалификационные категории; показ занятий коллегам в рамках различных конкурсов на базе ДОУ; и, конечно же, выпуски будущих первоклассников. Слезы прощания, гордость, радость, горячие объятия и слова

бесконечной благодарности за педагогический труд. В такие минуты понимаешь, что твоя работа нужна людям, ведь именно тебе предстоит заложить основы, фундамент личности нового гражданина общества. Заложенные с любовью знания, умения и навыки остаются с человеком на всю жизнь.

«Без любви к своей профессии нельзя, невозможно добиваться никаких результатов, их просто не будет или они будут посредственными…», – сказал В.В. Путин на форуме «Наставник» (Москва. ВДНХ. 13–15 февраля 2018 года).

Вот уже более 20 лет я работаю в детском саду. Все было за эти годы: радости и огорчения, победы и поражения. Это были годы поисков, раздумий и открытий. Иногда все приходилось начинать сначала. Но именно сейчас я чувствую себя окрепшей в профессиональном плане, творческой, активной личностью.

Годы работы научили меня принимать детей такими, какие они есть, быть терпимой к ошибкам других, но и требовательной к самой себе. Я люблю детский сад. Люблю проходить по коридорам, слышать веселые детские голоса и звонкий смех. Ведь детский сад – самый удивительный мир, где каждый день не похож на предыдущий, где каждый миг – это поиск чего-то нового и интересного, где нет времени на скуку и ссоры. Здесь каждый воспитанник и воспитатель – это строители будущего. Поэтому в этом мире живут только самые стойкие, самые искренние, самые ответственные, самые добрые, самые интересные и самые удивительные люди.

Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны. «Любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, оказалось в будущем в надежных руках… Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества», – слова В.В. Путина на форуме «Наставник» (Москва. ВДНХ. 13–15 февраля 2018 года).

Из опыта работы воспитателя-наставника
с молодым специалистом

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	- изучение нормативно-правовых документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов ОУ; - составление календарно-тематического планирования; - диагностика умений и навыков молодого специалиста	сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	- педагогическое самообразование; - участие в мероприятиях различного уровня; - занятия молодого педагога	в течение года
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	- практикум по решению и анализу педагогических ситуаций; - анализ различных стилей педагогического общения	в течение года
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	- демонстрация опыта работы наставника и других коллег; - подготовка планов-конспектов занятий;	в течение года

	- проведение и анализ занятий молодым педагогом	
Имидж педагога	- рассмотрение вопросов педагогической этики, риторики, культуры и т. д.	октябрь
Аттестация. Требования к квалификации	- изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников; - составление портфолио достижений молодого педагога	ноябрь
Самообразование воспитателя	- выбор методической темы; - планирование работы над тематической темой на год	ноябрь
Диагностика воспитанников	- изучение методики проведения мониторингов, диагностик обследования	декабрь
Педагогическая ситуация	- советы и рекомендации наставника	в течение года
Копилка интересных занятий	- разработка занятий силами самого молодого специалиста	в течение года
Обобщение педагогического опыта	- технология описания опыта	май
Методическая выставка достижений молодого воспитателя	- систематизация наработок профессиональной деятельности	июнь

В своей работе применяю некоторые методы и приемы наставничества педагога МОУ «Центр развития ребенка № 1» г. Волгограда Бабичевой Раисы Васильевны.

Уча других, мы учимся сами!

Табакова Марина Николаевна,
воспитатель МБДОУ «ЦРР – детский сад № 26»

Самое прекрасное и таинственное на нашей земле – это появление новой жизни. А участие в становлении и воспитании личности – величайшее доверие со стороны родителей воспитателю. В садик приходят совсем маленькие дети с несформировавшейся психикой и характером, но уже со своим «Я». Родители и ребенок, впервые переступивший порог детского сада, должны видеть образованного, обаятельного, интеллигентного педагога. Воспитатель должен быть порядочным, трудолюбивым, доброжелательным и терпеливым человеком. Чем больше воспитатель знает и умеет, тем легче и интереснее ему работать с детьми.

Появление в коллективе молодых педагогов – это всегда очень приятно. Молодые специалисты – выпускники вузов и колледжей; начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы по профилю.

Молодой специалист с первого дня своей работы несет такую же ответственность за детей, что и воспитатель с огромным стажем. От него ждут непременно что-то новое, интересное, инновационное. А молодой педагог боится несостоятельности и критики со стороны коллег. Вот тут как раз на помощь и приходит наставник – человек с опытом, любящий свою профессию, способный творить, развиваться и передавать свой опыт другим.

Началось все с того, что в группу, в которой я работаю, на должность помощника воспитателя пришла молодая, общительная, энергичная девушка Наталья Валерьевна.

Она активно включилась во все мероприятия группы, играла роли на утренниках, разучивала с детьми пальчиковую гимнастику, помогала изготавливать методические пособия, дидактические игры. Личностные качества Натальи Валерьевны были высоко отмечены администрацией детского сада, и, спустя год, она была переведена на должность воспитателя.

Важен и тот факт, что в основе нашей совместной деятельности лежит мотивация обеих сторон, а значит, любая идея с той или с другой стороны находит быстрое решение. Главное – уметь выстроить диалог. По этому поводу М. Бахтин писал: «Истина не рождается и не находится в голове отдельного человека, она рождается между людьми, совместно ищущими истину в процессе их диалогического общения».

Совместно с Натальей Валерьевной были поставлены задачи профессионального роста.

Цель моей работы в качестве наставника – помочь воспитателям без опыта работы адаптироваться в коллективе, к детям, родителям; повысить их квалификацию, уровень профессиональных знаний и умений; научить видеть ошибки и самостоятельно находить выход из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности выбора профессии.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие **задачи:**

1. Обеспечение теоретической, практической и методической поддержки молодых воспитателей.

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

3. Проведение открытых занятий, мастер-классов с применением различных технологий.

4. Изучение и демонстрация приемов использования здоровьесберегающих технологий во время занятий и в других режимных моментах.

5. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Курируемый педагог в лице наставника обретает друга, советчика, подсказчика. Своими действиями, идеями и творчеством необходимо мотивировать молодого специалиста на участие в инновационной деятельности, конкурсах, помогать делать занятия более интересным.

В своей работе с молодым педагогом я использую:

- обучение составлению планов, конспектов занятий, портфолио;
- практическое обучение на открытых занятиях коллег (приглашаю к себе на занятия, посещаем занятия более опытных педагогов);
- беседы;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- оказание помощи в работе с родителями;
- консультации;
- самообразование;
- своевременное обеспечение молодого специалиста учебно-методической информацией.

Самое главное в работе с начинающим педагогом – системность и непрерывность. Помогая Наталье Валерьевне, я всегда работаю над собой: читаю литературу, работаю над совершенствованием своей авторской общеобразовательной

программы логико-математического развития дошкольников «МиллимЭтры», развиваю свои деловые качества, повышаю свой профессиональный уровень. Помогая другим, я учусь сама.

Конечно, педагогическая деятельность для молодого педагога очень сложна и порой непонятна. Не всегда все получается, очень трудна работа с родителями. Порой опускаются руки, хочется уйти из профессии. Но множество детских пытливых глаз завораживает, и значит надо двигаться дальше! Наталья Валерьевна заслужила доверие родителей и стала другом для каждого ребенка. Она показывает открытые занятия, активно принимает участие в жизни детского сада, помогает готовить детей к конкурсам. Наталья Валерьевна повышает профессиональную компетентность, развивает личностные качества и выстраивает собственную педагогическую карьеру. За работой молодого специалиста следит весь наш коллектив. Администрация детского сада замечает положительную динамику в работе, что очень приятно.

Организация сопровождения кураторами-педагогами молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Шабурова Ольга Эйнаровна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 29»

В настоящее время нехватка педагогов-дошкольников является одной из наиболее острых проблем. Всем известно, что педагогическая деятельность наполнена различными напряженными ситуациями, которые способствуют потенциальной возможности повышенного эмоционального реагирования. Особенно данные проблемы испытывают молодые специалисты.

Педагогов, приходящих работать в детский сад, условно можно разделить на две категории. К первой относятся воспитатели, имеющие педагогическое образование. Ко второй относятся воспитатели с низкой квалификацией – это педагоги без опыта работы, не имеющие педагогического образования, прошедшие курсы переподготовки, но желающие работать с детьми. У тех и других может быть лишь опыт по воспитанию своих детей.

Нередко молодой воспитатель теряется, обнаружив, какой огромный объем работы ему предстоит выполнить в кратчайшие сроки, боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками и их родителями. Чтобы этого не произошло, надо правильно скорректировать работу с сотрудниками.

При приеме на работу молодых специалистов заведующий детским садом знакомит их с учредительными и нормативными документами учреждения, определяет рабочее место, учитывая совместимость коллег по характеру и стилю деятельности.

Наставничество является разновидностью целенаправленной индивидуальной деятельности руководителей и более опытных сотрудников учреждения по подготовке начинающих специалистов. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и способствует постоянному обучению непосредственно на рабочем месте под руководством опытного коллеги. Наиболее хорошие результаты достигаются, если между коллегами, куратором и молодым специалистом устанавливаются доверительные отношения. На мой взгляд, чтобы взаимодействие было конструктивным, необходимо помнить, что нельзя постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой опыт. Наставничество – это постоянный диалог, следовательно, наставник-куратор должен быть терпеливым, целеустремленным и вовлекать коллегу в активную учебно-познавательную деятельность.

Этого правила придерживаются и в нашем детском саду. Молодые специалисты создают портфолио начинающего педагога, куда вносятся педагогические находки, достижения. 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 уровня.

Широко используется такая форма работы, как открытые просмотры образовательной деятельности, праздников, развлечений и других мероприятий. Для стимулирования творческих проявлений педагогов в ДОУ проходит конкурс «Творческий воспитатель», в котором принимают участие опытные педагоги со стажем и молодые специалисты. Данный конкурс способствует развитию личностного потенциала и профессионального мастерства молодых (начинающих) специалистов дошкольного образовательного учреждения. Также начинающие воспитатели принимают участие в совместных мероприятиях, проводимых в детском саду: круглых столах, семинарах-практикумах, конкурсах, выставках. Все это стимулирует творческое проявление молодых воспитателей, повышает их профессиональную компетентность. При этом педагог-куратор передает им свой практический и теоретический опыт работы:

- совместное планирование будущего рабочего дня;
- помощь при составлении конспекта ООД с выбором оптимальных методов и приемов;
- обучение составлению календарно-тематических планов;
- знакомство с нормативными документами по организации воспитательно-образовательного процесса;
- просмотр и анализ занятий молодого специалиста.

Таким образом, цель сопровождения достигается, и молодой воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методической литературы, Интернета, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов разных поколений.

Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Аверина Марина Владимировна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 31»

Молодой специалист, поступая на работу в детский сад, встречается с трудностями воспитательно-образовательного процесса. Теория и практика отличаются друг от друга. То, чему учился педагог в образовательном учреждении, на практике выглядит совсем иначе: более обостренно, непонятно, несколько неожиданно. Знание методик, любовь к детям, энтузиазм – этого, к сожалению, мало. Педагог сталкивается с трудностями, которых он и не предполагал. Порой он чувствует неуверенность, разочарование в собственных силах. Даже читается отчаяние в его глазах: «Как так?», «Что случилось?», «Почему у меня не получается?» Вот здесь и необходима помощь коллектива, чтобы начинающий специалист чувствовал себя более уверенным, нужным не только детям, но и всему коллективу детского сада. Главная задача сотрудников – обеспечить молодому педагогу комфортные условия работы, чтобы он понимал свою значимость и нужность. Он – это маленькое звено в огромной цепи дошкольного образования.

Поэтому я с большим интересом отнеслась к предложению поучаствовать в конкурсе «Лучший наставник». Работа с молодым специалистом – это всегда интересно, ново, свежо. Начав работу с Лобачевой Лилией Сергеевной, я поняла: передо мною человек, любящий детей, целеустремленный, заинтересованный в своей работе. Обучаясь на последнем курсе института, Лилия Сергеевна прошла курсы переподготовки, чтобы связать свою профессиональную деятельность с детским садом. Ее выбор – осознанный выбор человека, который хочет работать с детьми. Всегда приятно, когда у человека горят глаза, когда он откликается на каждое предложение, вносит новые идеи.

Начать совместную работу я решила с простой теплой беседы: «Почему такой выбор?», «Что сподвигло к смене профориентации?». Конечно же, поделилась смешными историями из своего педагогического опыта, своими переживаниями, эмоциями того времени, когда я начинала профессиональный путь в детском саду. Все это помогает сблизиться, понять друг друга и настроить дальнейшую работу на нужный лад.

Мною был разработан план, по которому мы проводили нашу работу.

Цель работы по плану – развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса;
- помощь в ведении документации;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- возможность использования дидактического и наглядного материала.

План работы наставника и молодого педагога

Сроки	Содержание работы
Сентябрь	1. Помощь в работе с документацией: изучение программы дошкольного учреждения, знакомство с годовым планом, его целями и задачами, составление рабочей программы группы, составление перспективного и календарного планирования. 2. Помощь в выборе темы самообразования. 3. Проведение консультаций по организации воспитательно-образовательного процесса.
Октябрь	1. Организация помощи в работе с родителями: составление плана работы с родителями, выбор консультаций по темам, разработка родительского собрания по теме «Адаптация детей в ДОУ». 2. Работа по теме самообразования.
Ноябрь	1. Помощь молодому специалисту в разработке конспекта по развитию речи. Изучение методической литературы по развитию речи детей первой младшей группы. 2. Проведение консультации на тему «Проведение и организация занятий по развитию речи». 3. Консультация «Организация игровой деятельности детей».
Декабрь	1. Помощь в организации и проведении новогоднего праздника. 2. Консультация и ответы на вопросы по интересующей теме. 3. Организация игровой деятельности с детьми.
Январь	1. Помощь в разработке конспекта молодым специалистом по художественному творчеству (рисование). Изучение методической литературы по художественному творчеству детей первой младшей группы. 2. Использование современных здоровьесберегающих технологий. 3. Обсуждение и консультирование молодого специалиста по теме «Конфликты в ДОУ».

Февраль	1. Помощь в разработке конспекта молодым специалистом по художественному творчеству (лепка). Изучение методической литературы по художественному творчеству детей первой младшей группы. 2. Использование в работе ИКТ. 3. Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми на занятиях».
Март	1. Помощь в организации режимных моментов молодым специалистом. 2. Выявление трудностей в работе молодого педагога и пути их решения. 3. Помощь в проведении утренника к празднику 8 марта.
Апрель	1. Помощь молодому специалисту в разработке конспекта по ФКЦМ. Изучение методической литературы. 2. Рекомендации по проведению дня открытых детей. Подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей.
Май	1. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. 2. Подведение итогов и самоанализ молодого педагога. 3. Консультация и ответы на интересующие вопросы.

По прошествии года педагог почувствовала себя более уверенно и раскрепощенно. Наблюдая за ее работой с детьми, вижу, что она не просто работает в детском саду, а живет в нем и чувствует себя в своей стихии. Детский сад – это планета творчества, добра, радости. И здесь работают только те люди, которые искренне любят ту часть жизни, которая зовется детством. Лилия Сергеевна именно такой человек – целеустремленный, добрый, отзывчивый, любящий детей.

Я рада, что мне представилась возможность поучаствовать в конкурсе «Лучший наставник». Конкурс дал возможность передать часть своего опыта молодому специалисту. Я надеюсь, что наша совместная работа поможет стать ей настоящим профессионалом.

Организация работы по ФЭМП в технологии «Ситуация» в режиме «наставник – молодой педагог»

Павлова Галина Борисовна,
воспитатель МАДОУ «Детский сад № 34»

Сегодня обществу нужен педагог компетентный, владеющий педагогическим мастерством и способный к постоянному самосовершенствованию. Образовательная программа МАДОУ «Детский сад № 34» разработана на основе Примерной основной образовательной программы дошкольного образования «Мир открытий» под редакцией Л.Г. Петерсон. Заведующий ДОУ Захарова Ольга Николаевна и многие педагоги (в том числе и я) прошли курсы в Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования по теме «Реализация технологии деятельностного метода и системы дидактических принципов «Школа 2000…» в Москве.

Ежегодно молодые педагоги ДОУ, не имеющие возможности пройти очные курсы, обучаются дистанционно.

С Зеленской Ангелиной Сергеевной мы стали сотрудничать еще до участия в конкурсе профессионального мастерства «Лучший наставник». Она является мамой пятилетнего любознательного малыша, который посещает мою группу «Кораблик». Вечером он с удовольствием рассказывает ей о том, чем мы занимались, кому помогали, кого спасали, при этом получали новые знания и умения. Так как Ангелина Сергеевна работает с детьми того же возраста (в параллели), она постоянно консультировалась со мной перед проведением занятий со своими воспитанниками. Тогда мы и решили принять участие в муниципальном

конкурсе профессионального мастерства «Лучший наставник». Я – в качестве наставника, а Ангелина Сергеевна – курируемого педагога. Разработали план нашего сотрудничества.

Согласно Положению о конкурсе «Лучший наставник» в начале октября 2017 года отправили видеозапись занятия по ФЭМП с детьми средней группы «Солнечные зайчики» на тему «Куб». Совместную деятельность начали с изучения теории: еще раз проанализировали программу «Мир открытий», проработали систему принципов деятельностного метода (психологической комфортности, деятельности, минимакса, целостности, вариативности, творчества и непрерывности). Эти принципы носят здоровьесберегающий характер и интегрируют современные научные взгляды на организацию развивающего личностно ориентированного обучения и воспитания детей. Изучили типы занятий в технологии «Ситуация»: «открытие» нового знания, тренировочное и итоговое.

В ходе работы стало понятно, что наибольшую трудность для моей коллеги представляют именно занятия открытия нового знания в технологии «Ситуация». Эти занятия имеют строго определенную и обязательную этапность:

- *Первый этап* – введение в игровую ситуацию. На этом этапе создаются условия для возникновения у детей внутренней потребности (мотивации) включения в деятельность. Педагог включает детей в беседу, обязательно связанную с их жизненным опытом и личностно значимую для них. Это могут быть реальные события или воображаемые, описываемые в художественной литературе. Включение детей в беседу позволяет воспитателю плавно перейти к сюжету, с которым будут связаны последующие этапы. Задавая вопросы «хотите?», «сможете?», педагог целенаправленно формирует у детей веру в собственные силы.

- *Второй этап* – актуализация знаний и умений. Педагог направляет деятельность детей, в которой целенаправленно актуализируются мыслительные операции, их знания и опыт, необходимые им для нового открытия.

- *Третий этап* – затруднение в ситуации. Этот этап является ключевым, так как содержит основные компоненты структуры рефлексивной самоорганизации. В рамках выбранного сюжета моделируется ситуация, в которой дети сталкиваются с затруднением в деятельности: для достижения своей «детской» цели ребенку требуется выполнить некое действие, назовем его «пробным» действием. Но выполнение этого «пробного» действия опирается на то новое знание (понятие или способ действий), которое ребенку только предстоит открыть и которое на данный момент у него пока еще отсутствует. В связи с этим возникает затруднение. Педагог с помощью системы вопросов («Смогли?» – «Почему не смогли?») помогает детям приобрести опыт фиксации затруднения и выявления его причины. Этот этап важен с точки зрения развития личностных качеств дошкольников. Дети привыкают к тому, что затруднений и неудач бояться не стоит. Воспитатель подводит детей к тому, что они сами хотят узнать «нечто».

- *Четвертый этап* – открытие нового знания. На данном этапе педагог вовлекает детей в процесс самостоятельного поиска и открытия новых знаний.

- *Пятый этап* – включение нового знания в систему знаний ребенка. Педагог предлагает различные виды деятельности, в которых новое знание или способ действий используется совместно с освоенными ранее. Педагог обращает внимание на умение детей слушать, понимать и повторять инструкцию взрослого, планировать свою деятельность. Использование на данном этапе таких форм организации детской деятельности, как работа в парах или малых группах, позволяет формировать у дошкольников навыки культурного общения и коммуникативные умения.

- *Шестой этап* – осмысление. Является необходимым элементом любой деятельности, так как позволяет приобрести опыт выполнения важных универсальных действий, фиксирование достижения цели и определения условий, которые позволили добиться этой цели.

После изучения теории мы плавно перешли к практической деятельности. Сначала мы просмотрели и вместе проанализировали видеозанятия Елены Евгеньевны Кочемасовой по формированию элементарных математических представлений, которые есть в видеотеке ДОУ. Подробно разобрали каждое занятие, деятельность педагога и деятельность детей на каждом этапе. После просмотра занятий, проводимых курируемым педагогом по ФЭМП в технологии «Ситуация», мною заполнялась карта анализа открытия нового знания: реализация требований технологии «Ситуация». Мною были обоснованы на примерах наличие или отсутствие оцениваемых критериев. С Ангелиной Сергеевной рассматривали все этапы занятия: что получилось, где возникли затруднения, – записывали некоторые занятия на видео и анализировали поэтапно. Ангелина Сергеевна после каждого занятия фиксировала в таблице плюсы и минусы. Мы видели, что с каждым разом плюсов становилось больше, а минусов меньше.

Во второй половине 2017/2018 учебного года мы отправили видеозапись занятия по ФЭМП на тему «Поможем друзьям из Простоквашино», которое разработали совместно с Ангелиной Сергеевной, на IV Международный педагогический конкурс (заочный) «Учу учиться». По итогам конкурса мы заняли 1 место в номинации «Образовательная ситуация с дошкольниками» и были приглашены на торжественный прием победителей, который проходил в Москве.

В августе 2018 года мы приняли участие в августовской городской конференции в работе секции «Наставничество», где поделились опытом на тему «Использование планшетных компьютеров в детском саду».

Ангелина Сергеевна посещает занятия, которые я провожу с детьми своей группы в технологии деятельностного метода «Ситуация», а также посещает все открытые занятия, которые проводятся педагогами в нашем учреждении для слушателей курсов повышения квалификации на базе РИРО, для воспитателей городского методического объединения и для педагогов ДОУ. В настоящее время Ангелина Сергеевна самостоятельно разрабатывает сценарии занятий в технологии деятельностного метода «Ситуация». Трудностей в этой работе у нее стало значительно меньше. Работа в связке наставник – курируемый педагог является для нас взаимополезной и интересной.

О роли наставничества в дошкольном учреждении

Солопова Ирина Викторовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 41»

Целью моей работы наставником является создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях воспитательно-образовательной работы в ДОУ. Для достижения поставленной цели мною были разработаны следующие задачи:

- помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
- создать условия для профессионального становления и самореализации курируемого педагога через публикации, конкурсную деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
- оказать методическую помощь молодому специалисту во внедрении современных идей в воспитательно-образовательную работу;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- сформировать у курируемого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом использую следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом программы ДОУ, требований к проводимому занятию; научной и методической литературы по программе;
- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательно-образовательному процессу.

Важно научить начинающего педагога правильно ориентироваться в потоке методической информации при организации воспитательно-образовательной деятельности.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом я выполняю следующие функции:

- определяю методику обучения молодого педагога, вместе с ней разрабатываю план профессионального становления;
- даю нужные советы и рекомендую необходимую литературу;
- привлекаю курируемого педагога к разработке конспектов занятий и различного рода развлечений;
- обучаю составлению календарно-тематических планов и других методических документов по программе;
- знакомлю с нормативными документами по организации воспитательно-образовательной работы, с гигиеническими требованиями к условиям воспитания и обучения дошкольников, с правилами безопасности в ДОУ;
- посещаю занятия, различные мероприятия у своей наставляемой и провожу их анализ, даю рекомендации;
- выношу на обсуждение на заседаниях клуба «Школа молодого воспитателя» педагогическую деятельность курируемого педагога и план нашей дальнейшей работы.

Итоги работы с молодым специалистом мы заносим в отчет, где отмечаем выполненные ей виды работы, краткую характеристику итогов их выполнения и реализацию профессиональных компетентностей. На основе отчета проходит обсуждение особенностей профессиональной деятельности молодого педагога, даются рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию, способствующие адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

Разнообразные формы работы с курируемым педагогом способствуют развитию у нее познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост ее профессиональной значимости.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- воспитатель овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества стабильные.

В рамках наставничества над молодым специалистом использую следующие формы и методы работы:

- индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей;
- контроль деятельности молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов;
- индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности;

- личный пример;
- обучение на рабочем месте, беседы, консультации;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т. д.

Также использую и нетрадиционные формы работы: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, презентации моделей занятий с детьми.

В своей работе систему наставничества начала внедрять всего 2 года назад, но, тем не менее, уже есть позитивный опыт: у курируемого педагога есть план работы, тетрадь по самообразованию.

План работы молодого специалиста включает в себя:

- анализ учебной программы, выявление трудных тем;
- систему работы по ведению документации;
- составление планов проведения различных этапов занятий;
- заполнение листа самооценки, в котором выявляется, что знает и умеет молодой педагог и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе.

В тетрадь по самообразованию занесены посещения занятий, мероприятий наставника и других педагогов ДОУ, педагогические находки.

Все это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении курируемого педагога в процессе наставнической деятельности.

Роль наставника учителя-дефектолога в коррекционно-образовательной работе в детском саду для детей с недостатками слуха

Клюева Татьяна Ивановна,
учитель-дефектолог МБДОУ «Детский сад № 65»

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам.

Чтобы стать хорошим специалистом, педагогу требуются такие качества, как высокий интеллект, интуиция, целеустремленность, доброжелательность, внимательность, отзывчивость, тактичность, терпеливость. Учителю-дефектологу необходимы знания по сурдопсихологии, сурдопедагогике, основам медицины, понимание механизмов влияния тех или иных отклонений на общее развитие детей и возможностей для их компенсации.

Сегодня все более актуализируется значимость наставничества в адаптации молодых специалистов. Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая молодым специалистом в работе.

Кто такой наставник? В рамках нашего учреждения наставник – это педагог-дефектолог, обладающий обширными знаниями в сурдопедагогике и умеющий правильно передавать их другим. Наставник несет ответственность не только за себя, но и за своего подопечного, что важно для обеих сторон.

Целью наставничества является оказание методической помощи и поддержки начинающему учителю-дефектологу в профессиональном становлении.

В нашем детском саду наставничество существует много лет, так как детский сад для детей с нарушениями слуха единственный в Рязани и области. Высококвалифицированные педагоги передают свой многолетний опыт начинающим специалистам.

Я являюсь наставником Скулковой Натальи Ивановны. Она двадцать лет работала воспитателем, получила второе высшее – дефектологическое – образование и четыре года назад пополнила ряды учителей-дефектологов нашего детского сада. Хотя ее нельзя назвать молодым специалистом дошкольного образования, но переход на новую должность потребовал новых знаний. Поэтому были поставлены следующие задачи:

1. Привитие начинающему дефектологу интереса к профессии.
2. Изучение нормативно-правовой документации.
3. Оказание помощи по ведению документации.
4. Использование коррекционных технологий в процессе образовательной деятельности.
5. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Центральным звеном в помощи начинающему педагогу является предварительная работа с ним. У молодых специалистов есть теоретические знания, полученные в вузе. Но они нуждаются в практических советах, поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание на требования к организации учебного процесса, к ведению документации, техническим средствам обучения.

Мы вместе составили перспективный план профессионального становления, развития и совершенствования, так как наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим. Чтобы не допустить перегрузки подопечной рекомендациями по обширному перечню вопросов, были выделены ключевые проблемы, соответствующие годам обучения.

В наставничестве мы используем метод обучения по модели «Расскажи – покажи – сделай». Данная модель содержит три основных шага.

«Расскажи». Первым шагом является знакомство учителя-дефектолога с нормативными документами, методическими материалами. Были проведены беседы, консультации, тематика которых состояла из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста. Далее заполнялись диагностические материалы для выявления проблемных точек начинающего специалиста. Поэтапно обсуждалась коррекционная работа по развитию речи, слухового восприятия, элементарных математических представлений. Наталья Ивановна испытывала затруднения в постановке произнесения звуков глухими детьми, в исправлении фальцета и закрытой гнусавости. Я порекомендовала ей изучить книги Т.В. Пелымской, Н.Д. Шматко «Формирование устной речи дошкольников с нарушенным слухом»; А.Н. Пфафенродт, Т.М. Власовой «Произношение. Подготовительный класс». Это методический материал, который я использую в своей работе по данному разделу программы. Данные мною рекомендации легли в основу работы по самообразованию. Педагог-наставник не учит копировать его работу, а помогает начинающему специалисту выстроить собственный план саморазвития и самосовершенствования.

Для дальнейшей работы начинающему педагогу предлагались рекомендации по всем разделам программы для глухих детей.

Второй шаг – *«Покажи»*. Существует пословица: «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Обучение молодых специалистов не может быть эффективным без показательных занятий наставника. Я проводила открытые занятия и мастер-классы по обучению детей произношению:

- вызывание гласных и согласных звуков у глухих детей (1-й и 2-й годы обучения);
- постановка звуков (3-й и 4-й годы обучения);

- работа с аппаратурой коллективного пользования;
- чтение текста с последующей драматизацией прочитанного;
- дидактические игры на развитие логического мышления;
- драматизация сказок.

Назначение мастер-класса – не только рассказать, но и показать, как отрабатываются наиболее сложные элементы методики, приемы и этапы работы. Все занятия сопровождались подробными комментариями. Выясняла, все ли поняла Наталья Ивановна. Затем были организованы взаимопосещения. Я посетила занятия по всем видам деятельности: развитию речи, формированию элементарных математических представлений, по развитию слухового восприятия и обучению произношения. Тактично советовала, как правильно и эффективно организовать работу над тем или иным видом речевой деятельности по годам обучения, как организовать работу на вибростоле со звукоусиливающей аппаратурой. По ходу занятий выявлялись затруднения, которые после доброжелательной беседы легко устранялись.

В нашем детском саду осуществляются инновационные формы и методы работы с молодыми специалистами. Они выбираются в зависимости от цели воздействия. Ежеквартально проходят внутрисадовские методические объединения, где наряду с опытными педагогами выступают молодые специалисты. Эти мероприятия содействуют повышению интеллектуального уровня молодых педагогов, развивают навыки публичного выступления. Наталья Ивановна составила портфолио, главная цель которого – проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста учителя-дефектолога.

Третий шаг – *«Сделай»*. За четыре года работы учителем-дефектологом Наталья Ивановна адаптировалась и состоялась в профессии. Она добросовестный, отзывчивый, исполнительный, творческий человек, любящий свою профессию и детей.

Результатом нашей совместной работы явилась защита работы на высшую квалификационную категорию в мае 2018 года.

Сейчас Скулкова Наталья Ивановна внедряет в практику новые компьютерные технологии, самостоятельно разрабатывает рабочие программы по годам обучения, имеет качественный дидактический материал по разделам программы, проводит как традиционные, так и нетрадиционные формы работы с родителями.

Труд дефектолога не из легких. Работать в этой сфере можно исключительно по призванию, иначе в профессию идти не стоит.

В заключение хочу дать совет молодым педагогам. Никогда не останавливайтесь на достигнутом, не опускайте руки. Не получилось сегодня – получится завтра. Относитесь к своей профессии с любовью, энтузиазмом и творчеством, постоянно расширяйте свои знания. Только тогда вы сможете достичь желаемых результатов.

Организация тьюторского сопровождения молодого специалиста, воспитателя группы № 5 «Теремок» Федяевой Наталии Николаевны

Мамедова Елена Владимировна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 65»

Цель: тьюторское сопровождение молодого специалиста Федяевой Н.Н. в работе с детьми с ОВЗ (детьми с нарушениями слуха и РАС) на основе сотрудничества и педагогического сотворчества.

Задачи.

1. Развитие и совершенствование творческого потенциала молодого специалиста:
- создание благоприятных условий развития, воспитания и обучения детей с ОВЗ IV и V годов обучения в группе «Теремок»;

- сотрудничество с семьями воспитанников и членами педагогического коллектива;
- совершенствование методов развивающей и коррекционной направленности.
2. Повышение профессиональных компетенций:
- изучение методической и другой профессиональной литературы;
- методические объединения внутри детского сада и в других учреждениях;
- взаимопосещение занятий и режимных моментов внутри детского сада;
- участие в профессиональных конкурсах;
- курсы повышения квалификации;
- семинары, вебинары, семинары-практикумы и др.

Свою педагогическую деятельность Наталия Николаевна начала в сентябре 2014 года в нашем детском саду, став воспитателем детей II года обучения в группе № 5 «Теремок». В марте 2015 года она защитилась на первую квалификационную категорию по теме «Воспитание любви к природе родного края детей с ОВЗ посредством патриотического воспитания в семье и в обществе». В 2016 году Наталия Николаевна приняла участие в конкурсе «Воспитатели России» в номинации «Лучший молодой воспитатель» и получила диплом III степени.

Наши группы находятся рядом, именно поэтому наше общение плавно перешло в 2017 году в наставничество. Мы составили перспективный план по работе с родителями: консультации, собрания, индивидуальная работа; по ознакомлению с окружающим миром и по всем остальным видам деятельности. Исходя из тем занятий, предложили родителям совершить «Прогулки в природу» (сквер, парк, лес, луг, поле, деревню, дачу), экскурсии к различным достопримечательностям родного города, по улице проживания, основным площадям нашего города и других городов России, посетить Рязанский историко-архивный музей-заповедник, Ряжский зоопарк, Рязанский цирк, театры города. Организовали совместную с родителями экскурсию в Рязанский государственный областной художественный музей, на территорию Рязанского кремля и по улице Семашко, где находится наш детский сад, в центральный парк культуры и отдыха. Родители сделали фотоотчеты, книжки-самоделки по всем темам («Овощи», «Фрукты», «Родной город», «Моя улица»). Продолжая работать по этой теме, Наталия Николаевна с помощью родителей и коллег по работе создала в группе «Теремок» благоприятные условия для развития детей, их способностей и творческого потенциала; для объединения обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения.

Как курирующий воспитатель я приглашала Наталию Николаевну на все свои занятия и на проведение режимных моментов, в свою очередь посещала ее занятия. После анализа увиденного предложила обратить особое внимание на занятия по ознакомлению с окружающим миром. В содержание знаний ребенка об окружающем мире входит формирование полных и точных представлений о назначении предметов, их свойствах и качествах, применении. Для умственного развития детей существенным является приобретение знаний о природе и природных явлениях, а также о человеке и условиях его жизни. При последовательном знакомстве с предметами ближайшего окружения дети учатся выделять детали и элементы предметов, сравнивают или группируют их по различным признакам, определяют сферу использования. В процессе познания окружающих ребенка предметов развиваются его восприятие, мышление, память, способы умственной деятельности (анализ, синтез, сравнение, классификация).

Большое значение для жизни ребенка имеет знакомство с живой природой: с животными и растениями, их внешним видом, условиями жизни, уходом за ними, поведением животных. Осуществляется знакомство с домашними животными и с животным миром, выходящим за пределы непосредственного окружения

(лисой, медведем, волком, слоном и др.). Проводя наблюдения в природе, дети знакомятся с растениями, учатся замечать изменения в природе в разные сезоны. У них формируется интерес к явлениям природы, воспитывается бережное отношение к ней, формируются нормы поведения по отношению к животным, растениям. Дети учатся ухаживать за растениями. Расширение информации о явлениях в живой и неживой природе, ее обогащение новыми сведениями и обобщение связано с формированием умения устанавливать причинно-следственные связи, пониманием закономерностей развития животных и растений, установлением последовательности в смене времен года и др.

Формирование отношения ребенка к окружающему миру связано с усвоением знаний об общественной жизни, труде и деятельности взрослых, отношениях между взрослыми и детьми. Важно сформировать элементарные нормы поведения в различных общественных местах: в магазине, поликлинике, транспорте. Ознакомление с различными социальными явлениями происходит в процессе экскурсий, наблюдений за деятельностью людей, при участии детей в реальных событиях, просмотре фильмов, в беседах, дидактических и сюжетных играх, составлении книжек-самоделок, альбомов и т. д.

Активное познание окружающего мира связано с обогащением речи и стимулирует ее развитие. Накопление слов и выражений, связанных с познанием окружающего, ускоряет процесс осознания окружающей действительности, перестраивает и обогащает способы восприятия окружающего.

Мне приятно работать с Наталией Николаевной, так как она очень ответственный, инициативный, творческий человек, любящий свою профессию, своих воспитанников. Думаю, что это и есть секрет простого, истинного счастья. Счастья, когда каждый занят своим делом. Счастья, которое не хочет других путей и других дорог.

Помощь молодому специалисту в построении воспитательного процесса с детьми и родителями

Соловьева Ольга Викторовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 69»

Каждый год педагогические вузы выпускают молодых специалистов. Немногие из них идут работать по профессии, особенно в дошкольные учреждения. Очень часто в детский сад приходят работать мамы, когда отдают туда же своего ребенка. В лучшем случае этот человек имеет педагогическое образование (чаще всего это учителя).

Первые годы для молодого специалиста – самые трудные. Кроме готовности применить теоретические знания на практике, педагогу важно суметь адаптироваться в детском коллективе, найти общий язык с коллегами и родителями. Современному воспитателю необходимо быть компетентным, творчески активным, конкурентоспособным, уметь представлять себя в условиях дошкольного учреждения.

Методы и приемы, которые используют в школе, существенно отличаются от методов, используемых в дошкольных учреждениях. Поэтому педагогу, который пришел работать в детский сад, имея диплом учителя, тяжело перестроить свою работу. Дошкольник познает мир в игре, труде, на занятиях и прогулке, а в поисково-познавательной деятельности он получает возможность удовлетворить присущую ему любознательность. Это главное отличие в работе учителя и воспитателя. Поэтому вся работа с такими педагогами строится именно на подборе методов и приемов для овладения ими нужными формами работы.

С подобной проблемой столкнулась и педагог, которая обратилась ко мне за помощью. Имея основное педагогическое образование по специальности «учитель иностранного языка», она пришла работать в детский сад воспитателем.

Чтобы помочь молодому специалисту, я посетила несколько ее занятий, режимных моментов и прогулок. Проанализировав все, что я увидела, предложила своей подопечной самой высказаться и предложить пути решения проблем, которые возникли в ходе проведения мероприятий. Главным ее пожеланием было: «Учиться не за столом, а в практической деятельности, наблюдая за более опытными педагогами». Вместе мы выявили и разобрали все проблемы, которые вызвали трудности: неумение правильно задавать вопросы, затруднение в постановке целей и задач, трудности в общении с некоторыми родителями, неумение организовать сюжетно-ролевую игру и др. Когда все проблемы были обозначены, я приступила к разработке плана по их устранению.

Первым этапом был подбор необходимой литературы. Нормативно-правовые документы: конвенция о правах ребенка, СанПиН, устав дошкольного учреждения (эти знания мы использовали при работе с родителями, для правильной расстановки столов во время непосредственно образовательной деятельности, при организации и проведении прогулок и т. д.); различная методическая литература, справочники старшего воспитателя дошкольного учреждения, журналы «Воспитатель ДОУ» (изучали различные статьи с передовым опытом других воспитателей). Я попросила проработать статьи из журналов «В гости к игрушкам» Зайцевой Т.Б.; «Познаем математику играя» Щербаковой Т.С., Мельничук А.В.; «Работа с семьей в адаптационный период» Оленичевой Е.Л. и другие. После того как мы изучили теоретические основы, я предложила посетить школу молодого специалиста, которую организовала заместитель заведующего по воспитательной и методической работе. Там были предложены семинары-практикумы: «Использование ИКТ на занятиях», «Современные формы работы с семьей».

Я считаю, что нет и не может быть деления форм на новые и старые, поскольку каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если она грамотно используется и реализует информационную, ориентирующую и развивающую функции.

Наиболее эффективной формой повышения квалификации педагога являются методы активного обучения, поэтому следующим этапом в нашей работе стали посещения занятий, прогулок и режимных моментов опытных педагогов. Все это побуждало к мыслительной и практической деятельности, т. к. было направлено не на изложение новых знаний, а на самостоятельное овладение ими в процессе познавательной деятельности.

В конце 2017/2018 учебного года моя подопечная провела открытое мероприятие «В гости к сказке», где присутствовали все педагоги. Были отмечены значительные улучшения в структуре занятия, в умении задавать проблемные вопросы детям, но оставалась проблема организации игровой деятельности. Воспитатель пыталась руководить игрой. Я посоветовала ей участвовать в игре на равных с детьми, увлекать дошкольников, предотвращать возможные конфликты изнутри.

Как показывает опыт, ведущие роли, исполняемые педагогом, неохотно поддерживаются детьми. Включаясь в игру, педагог должен помнить, что помимо обогащения игровой деятельности желательно максимально повышать умственную и речевую активность детей. Так, во время ролевых игр будут полезны вопросы воспитателя. Воспитателю не следует торопиться и все сразу объяснять детям. После нескольких показов организации сюжетно-ролевой игры на детях разного возраста количество неудач у молодого специалиста уменьшилось. Дети стали активнее, смелее, изобретательнее.

В настоящее время становится все более очевидным, что повышение результативности и качества деятельности педагога невозможно без эффективного сотрудничества с основными социальными заказчиками – родителями воспитанников. На протяжении всей работы педагогу и родителям важно быть партнерами, союзниками, говорить на одном языке. Но в современном мире часто педагог

и родители не умеют или не хотят слушать и принимать позицию другой стороны, пытаются навязать свою точку зрения. Молодые педагоги часто не уверены в своих силах и опыте.

Все эти проблемы присутствовали и в общении моей подопечной с родителями. Для решения этих проблем я предложила опробовать различные варианты взаимодействия: провести тренинги с родителями в парах (умение слушать), упражнения на сплочение команды, организовать мастер-класс для родителей группы на различные темы и др. По итогам проведенных мероприятий были достигнуты следующие результаты: педагог и родители стали с бóльшим вниманием слушать друг друга, снизилась тревожность в общении, сформировались умения действовать в команде, согласовывать свои действия с действиями педагога.

Молодой коллеге был дан совет использовать в жизни группы информационно-коммуникационные технологии, мотивируя это тем, что компьютер – средство решения основных психолого-педагогических задач дошкольного образования и с его помощью можно оптимизировать образовательный процесс в игровой форме. Я обратила внимание коллеги на то, что при использовании ИКТ должны строго соблюдаться санитарно-гигиенические нормы и правила.

Профессиональная компетентность педагога дошкольного учреждения во многом зависит от его аналитических умений, т. е. способности наблюдать, диагностировать уровень развития, воспитания каждого ребенка, анализировать конкретные педагогические ситуации, оценивать их и учитывать при организации педагогического воздействия. Это станет следующим этапом в нашей работе.

Проанализировав промежуточные этапы работы с молодым педагогом, можно сделать вывод, что разумное сочетание традиционных методов с методами активного обучения принесло высокие результаты: повысилась активность индивидуальной деятельности педагога, появился стабильно высокий уровень освоения образовательной программы воспитанниками (в среднем 75%), в группе ведется инновационная деятельность, внедряются современные формы работы: мастер-классы, семинары-практикумы, круглые столы.

Преодоление коммуникативной скованности молодого специалиста

Тузлукова Лидия Ивановна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 69»

Проработав четверть века в дошкольном учреждении, будучи уже опытным педагогом, понимаешь, как сложно начинать свой педагогический путь молодым специалистам: они испытывают потребность в общении с более опытным педагогом, поскольку не совсем знают и понимают психологию дошкольника, еще не успели опробовать новые педагогические технологии, методики. Вспоминаешь, как много лет назад сама была молодым специалистом, боялась сделать что-то неправильно, многое было ново и недоступно пониманию. Сегодня я могу сказать, что умею делать и люблю свою работу. Не только могу, но и должна показать и передать свои знания педагогам, которые в этом нуждаются.

В начале моей педагогической деятельности и у меня был наставник, знания которого я пронесла через все годы своей работы. Я очень благодарна ей за все, чему она меня научила. Все ее наставления, истории из повседневной жизни очень пригодились. Сегодня она на заслуженном отдыхе, а методы и приемы ее работы я применяю и буду применять в дальнейшем.

В течение двух последних лет я являюсь наставником для молодых специалистов в ДОУ № 69 г. Рязани. Мною разработаны и предложены молодым педагогам семинары-практикумы «Использование ИКТ на занятиях», «Современные формы работы с семьей».

На первых этапах старалась помочь молодым коллегам поверить в себя, преодолеть сомнения в своих начинаниях, научиться понимать методику работы воспитателя. Чтобы молодые сотрудницы пошли на контакт и для налаживания доверительных взаимоотношений, необходимо было помнить, что я не могу и не должна говорить с ними свысока, демонстрировать свой опыт, поучать и «читать нотации». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник должен, прежде всего, действовать мягко, но целеустремленно.

Мне удалось выяснить, что молодые педагоги испытывают затруднения при организации детей для совместной деятельности, знают недостаточно методов и приемов для активизации познавательной деятельности детей, испытывают трудности в общении с родителями и детьми. Причина этих трудностей, по моему мнению, недостаток педагогического опыта.

Для преодоления этих недостатков в работе молодых сотрудников, достижения поставленных целей я организовала и провела несколько мастер-классов, открытых занятий на уровне нашего ДОУ. Приглашала молодых педагогов на нетрадиционные родительские собрания, которые проходили за «круглым столом». Обращала внимание на организацию учебного процесса, методы организации игровой деятельности во время взаимного посещения двух параллельных групп. Когда молодые воспитатели проводили открытые мероприятия, они всегда полагались на мою оценку, мое одобрение. Я видела их радость и удовлетворенность собой, когда им все удавалось, а администрация учреждения ставила высокий балл. Мне хотелось помочь, я сама получала от этого большое удовольствие.

В 2017 году мне предложили поучаствовать в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Лучший наставник», который был организован МБУ «ЦМиСО» г. Рязани. Для участия в конкурсе был определен молодой педагог, которого я должна была курировать, – Малашихина Мария Вячеславовна. Педагогический стаж – 2 года. Я поставила перед собой задачу помочь Марии Вячеславовне реализовать свои личностные качества и управленческие умения, развить коммуникативные навыки.

Мы обсудили и утвердили программу работы начинающего педагога с наставником, после чего я предложила примерные темы по самообразованию, помогла советами в составлении календарно-тематического плана деятельности дошкольников. Побывала в группе Марии Вячеславовны в разное время дня, во время проведения некоторых мероприятий и занятий. Мы подробно проанализировали их проведение, обсудили возможность исправления допущенных ошибок. Затем несколько мероприятий провели совместно.

В 2018 году я показывала совместную работу логопедов ДОУ и воспитателей – речевое занятие для слушателей курсов на базе РИРО г. Рязани. Мария Вячеславовна присутствовала на этом занятии. Она была свидетелем того, как слушатели поставили высокую оценку моему умению работать с детьми, и этот практический пример вдохновил молодого педагога, она с желанием и новыми силами принялась за подготовку к конкурсу.

Мы учились организовать учебно-воспитательный процесс, проговаривали каждый этап совместной деятельности педагога с детьми. Мною было рекомендовано продумывать предварительную работу, игровые приемы, которые так любят дети во время проведения пауз, физминуток.

Мы знакомились с формами и методами организации совместной деятельности воспитателя с воспитанниками. Я наблюдала за организацией дневной прогулки и сделала вывод, что для полноценной двигательной активности детей педагогу необходимо отработать правила подвижных игр, делать побольше интересных наблюдений во время прогулки.

Чтобы начать снимать на видео занятия для предоставления на конкурс, необходимо было понять детей, узнать, что им интересно. Было выбрано такое

направление работы, как познавательное развитие детей. Это занятия, в которых ребенок может проявлять речевую активность, ведь у детей среднего возраста часто наблюдаются речевые нарушения, словарь не соответствует возрастным особенностям. Зачастую недостаток общения со взрослыми, особенно с близкими, может повлиять на нарушение речи ребенка.

Эмоциональную связь ребенка с родными редко можно заменить чем-то другим. И поэтому мы взяли занятие по познавательному развитию на тему «Моя семья» – оно было представлено первым. Второе занятие – «Моя улица» и третье занятие – «Моя Родина».

На первом этапе знания детей носят ознакомительный характер. Дети готовы узнать, а потом рассказать о своих ярких впечатлениях. В беседе с детьми педагог устанавливает психологический контакт. Робкие дети готовы подражать сверстникам и педагогу при рассказе о своей семье, улице, городе. На таких занятиях решается много задач: у детей формируется представление о семье, близких родственниках; развивается эмоционально-целостное отношение и любовь к близким, к своей улице, городу, стране; развивается внимание, ориентировка в пространстве, знания о дорожном движении.

В процессе наблюдения за Марией Вячеславовной я отметила на всех трех этапах заметные и серьезные изменения. Если на начальном этапе она чувствовала себя неуверенно, страх сковывал ее речь, она не владела вниманием детей, то на последующих занятиях правильно поставленная речь дополнялась точными вопросами к детям, частой похвалой за хорошие ответы. Мария Вячеславовна была эмоциональна, применяла много интересных приемов и игр (которые нашла и подобрала самостоятельно) для активности детей. Я сделала вывод, что процесс адаптации молодого специалиста состоялся. Проведение занятий разной направленности с детьми стало для нее привычным делом. Группа дошкольников перестала вызывать у молодого педагога чувство страха, неуверенности в себе, опасения, сможет ли она справиться с дисциплиной, сумеет ли организовать учебно-воспитательный процесс.

Выводы. Молодому педагогу была оказана следующая помощь в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы; в выработке умения управлять детским коллективом; в развитии личностных качеств, коммуникативных умений.

Над чем нужно работать в будущем? Изучить и научиться применять новые нетрадиционные приемы для проведения ежедневных занятий, крупных мероприятий.

Хочется верить, что пройдет много лет и молодой педагог не разлюбит свою профессию, будет успешным всегда и во всем. И вспомнит того наставника, который воодушевлял его, поддерживал, «дотянул» до определенного уровня и не позволил сдаться после первых трудностей недопонимания молодого педагога и детского коллектива.

Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Захарова Марина Алексеевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 73»

Коробкова Елена Евгеньевна – молодой педагог, которая ранее работала в нашем детском саду помощником воспитателя. Руководство учреждения заметило добросовестную, ответственную работу любящего детей помощника воспитателя и порекомендовало поступить в Рязанский педагогический колледж. После поступления Елена Евгеньевна была переведена на должность воспитателя. Молодому воспитателю, обучающемуся в колледже, нужна была практическая помощь в работе. Так я стала наставником Елены Евгеньевны.

Работа по наставничеству в учреждении регламентируется Положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы «Школы молодого педагога».

Целью моей работы в качестве наставника стала помощь молодому воспитателю в повышении уровня профессиональных знаний и умений.

Были определены задачи моей наставнической работы:

1. Обеспечение психологической поддержки молодого воспитателя.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в организации воспитательно-образовательной деятельности.
3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
4. Подготовка проведения занятий с применением различных технологий.
5. Изучение и показ приемов использования здоровьесберегающих технологий во время занятий и в других режимных моментах.
6. Раскрытие основных форм работы с родителями, методически грамотного построения и проведения родительских собраний в группе как в традиционной, так и нетрадиционной форме.
7. Обучение проведению анализа результативности работы во всех направлениях воспитательно-образовательной деятельности.

Преимущества наставничества как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет широкую направленность, «меньше теории – больше практики», отличается многообразием форм и методов работы, происходит в условиях реальной трудовой деятельности «в нужный момент». Осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций воспитателя, следовательно, и более строгий контроль его практической деятельности.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы «вместе», «рядом».

Для дальнейшей работы с молодым воспитателем мною было определено **содержание деятельности**, которое четких сроков не имело. Новый этап начинался лишь тогда, когда был полностью освоен предыдущий.

1. Проведение первичного анализа работы воспитателя, выявление затруднений в работе на начало года (посещение режимных моментов, занятий, прогулок детей).
2. Стажировка в группе у наставника, когда наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулок детей и т. д.
3. Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми.
4. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога (освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля).
5. Промежуточный анализ работы (примерно через год).
6. Изучение молодым педагогом опыта работы коллег, повышение профессионального мастерства, посещение методических объединений, занятий «Школы молодого воспитателя».
7. Привлечение молодого воспитателя к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщение к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.

8. Выявление динамики профессионального роста на основе мониторинга профессиональной деятельности. На этом этапе молодой воспитатель создавал свое портфолио, куда вносились педагогические находки, достижения. Это дало 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.

9. Представление молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Заполнение аналитического отчета педагога.

10. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.

Наставник на заключительном этапе исполняет роль советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к предстоящей аттестации.

В результате проведенной работы по наставничеству Коробкова Елена Евгеньевна стала участником педагогических советов с выступлениями по темам «Организация предметно-развивающей среды во второй младшей группе», «Пропаганда здорового образа жизни среди родителей воспитанников». Участвовала в конкурсе «Педагогический дебют – 2017». Готовила воспитанников к участию в городской выставке декоративно-прикладного творчества, в новогодней городской акции «Новогодье». Интересным опытом для молодого педагога стало участие в проектной деятельности, совместной разработке и реализации групповых проектов «Играем вместе», «Театр и дети».

Елена Евгеньевна успешно проводила родительские собрания: «Безопасное использование пиротехнических средств», «Роль сказки в жизни ребенка», «Воспитание бережного отношения к животным», собрание-практикум «Роль семьи в речевом развитии детей». Привлекала родителей воспитанников к участию в конкурсах рисунков и поделок «Осенние мотивы», «Мастерская Деда Мороза», «Первоклассные поздравления», «Изготовление кормушек», «Осенний коллаж», «Зимушка-зима».

Свидетельством успешной педагогической деятельности Коробковой Е.Е. стали благодарственное письмо комитета по проведению Дней защиты от экологической опасности в городе Рязани в 2018 году, свидетельство участника городского конкурса-фестиваля декоративно-прикладного творчества «Души и рук творенье», благодарность министерства природопользования Рязанской области за участие в акции «Сдай макулатуру – спаси дерево!» в 2018 году, благодарность администрации детского сада.

Молодой педагог прошла этапы становления: *адаптацию* (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение уверенности), *стабилизацию* (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности) и *преобразование* (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя – эти задачи прослеживались на всех этапах работы по наставничеству. Важна оценка молодого воспитателя наставником. Ежедневно молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу!

Результатами деятельности по наставничеству стали познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития; качественное изменение отношения к молодому воспитателю в коллективе; рост профессиональной и методической компетенции; повышение уровня готовности к профессиональной, личностно значимой деятельности; аттестация на первую квалификационную категорию.

Наставничество как форма адресного подхода к профессиональному становлению и развитию педагогов

Дереза Вера Алексеевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 80»

Одной из важных проблем в образовании России на сегодня является создание условий для успешной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Она требует перемен, поэтому необходим приток молодых, активных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Работа с вновь прибывшими педагогами в образовательном учреждении является одной из самых важных составляющих методической работы. От того, как адаптируется молодой педагог, зависит успех его профессиональной деятельности и дальнейшее желание работать в этой сфере.

Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим воспитателям не хватает педагогического опыта. Молодой воспитатель нередко теряется, когда начинает свою работу в детском саду.

Начинающие самостоятельную деятельность педагоги обнаруживают, какой огромный объем работы им предстоит выполнить в кротчайшие сроки: написать тематические планы, подготовить планы занятий, наладить отношения с воспитанниками, коллегами, администрацией, родителями. И кто, как не мы, воспитатели с огромным опытом, должны вовлечь, помочь и направить молодых специалистов для дальнейшей работы.

Как показывает практика, молодой воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если его наставник по стилю деятельности похож на него. Начинающий воспитатель сам сближается с опытными работниками и по собственной инициативе начинает ходить на их занятия, обращается за советом. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества – форма сотрудничества.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами:

- помощь и обучение в ДОУ;
- прикрепление наставника;
- участие в работе методических объединений;
- самообразование;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- обмен опытом.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Молодые и малоопытные воспитатели получает поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего; помощь наставника при составлении подробного конспекта НОД. Наставник помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы в данное время; помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности; дает нужные советы и рекомендует

необходимую для работы литературу; со своим подшефным посещает занятия творчески работающих воспитателей и затем анализирует их; учит составлению календарно-тематических планов; знакомит с нормативными документами по организации воспитательно-образовательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям воспитания дошкольников; посещает занятия, режимные моменты у своего подшефного и проводит их анализ.

При поддержке наставника молодой воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, установить доверительные отношения с детьми. Главное – активная позиция молодого педагога.

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда, поэтому, заметив педагогические успехи «новичка», непременно надо отметить их на методических часах, педагогических советах. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

В практике нашего детского сада широко используется такая форма методической работы, как открытые просмотры. Молодые воспитатели также привлекаются к открытым показам.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников, активно используются семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОУ проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т. д.

Использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых и малоопытных воспитателей позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Педагог-наставник – это чуткий, душевный, корректный человек, высококлассный специалист, творческий педагог, учитель и друг.

Наставничество как форма профессионального взаимодействия для повышения компетентности начинающих педагогов: из опыта работы

Воробьева Галина Алексеевна,
учитель-логопед МБДОУ «Детский сад № 82»

В настоящее время в детский сад редко приходят молодые специалисты и педагоги с профессиональным образованием. Нехватка квалифицированных кадров в дошкольном учреждении – это серьезная проблема. Также молодые специалисты и начинающие педагоги с хорошей теоретической подготовкой не всегда успешно справляются с практическими задачами воспитательной и образовательной работы с детьми.

Поэтому особое значение приобретает тот факт, что молодому педагогу на новом месте работы в максимально короткие сроки нужно адаптироваться в неизвестных для него условиях практической деятельности. Такие традиционные формы обучения начинающих воспитателей и молодых специалистов, как обучение на

курсах переподготовки и повышения квалификации, участие в педагогических советах, методических семинарах, проведение мастер-классов и практикумов для молодых специалистов, не оказывают молодому педагогу должного уровня помощи в проработке практических навыков.

В связи с этим на локальном уровне (в самом детском саду) начинает приобретать актуальность новая форма адаптации для начинающего педагога – **наставничество**, которое является наиболее оптимальным средством «погружения в профессию» для тех, кому не хватает практических навыков в работе с дошкольниками.

Участвуя в муниципальном профессиональном конкурсе «Лучший наставник», я была наставником сначала учителя-логопеда, а затем – педагога-психолога (учитель-логопед по семейным обстоятельствам поменяла место работы и поэтому прекратила участие в конкурсе).

Целью моего наставничества являлось развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

Решались следующие *задачи*:

- оказание помощи молодым специалистам в приобретении практических навыков, которые необходимы для педагогической работы по занимаемой должности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Работа с молодыми специалистами началась с беседы. Беседуя с учителем-логопедом, я выяснила, что она испытывает трудности в проведении диагностики речевого нарушения, в определении правильного образовательного маршрута, в налаживании общения с родителями детей, при организации детей для совместной деятельности. Беседа с педагогом-психологом показала, что она также испытывает затруднения при организации детей для совместной деятельности, что у нее недостаточно методов и приемов для активизации познавательной деятельности детей, нет опыта работы с детьми с расстройствами аутистического спектра.

Итак, мы были готовы к совместной работе. Я старалась организовать ее так, чтобы между наставником и обучаемым не было отношений в формате «начальник – подчиненный», а были отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате.

Мы определили программу работы молодого педагога с наставником. Мною были предложены примерные темы по самообразованию, оказана помощь в организации качественной работы с документацией, проведен инструктаж по работе с родителями, организовано интернет-общение молодого специалиста и наставника, проведено знакомство со здоровьесберегающими технологиями, рекомендована необходимая методическая литература.

Формы организации наставничества в повседневной жизни детского сада реализовались также через совместную работу над практическими занятиями (от планирования до проведения), взаимопосещения, творческие задания наставника. Мы вместе готовили и подбирали дидактический материал, наглядные пособия. После посещения занятий начинающего педагога проводился последующий тщательный анализ.

Работая как наставник, я и сама продолжала учиться. Так, от педагога-психолога взяла на вооружение правила работы с аутичными детьми, такие методы, как песочная терапия, игротерапия, психогимнастика. Наше тесное сотрудничество помогло достичь хороших результатов в освоении практических навыков работы с детьми-инвалидами с РАС в процессе взаимодействия по реализации ИПРА.

Основной проблемой при работе с первым педагогом было отсутствие обратной связи между наставником и подопечным.

А вот процесс адаптации педагога-психолога состоялся. Владея основными теоретическими знаниями, она старалась освоить практические навыки организации учебной деятельности. В течение учебного года она принимала участие:

- в работе ПМПк детского сада;
- в разработке адаптированной общеобразовательной программы коррекционной направленности для детей с ЗПР и РАС;
- в подготовке документов к ПМПК;
- в проведении родительских собраний;
- в проведении на хорошем уровне НОД, где педагог-психолог самостоятельно разработала конспект занятия, подобрала наглядный материал к занятию.

Но на достигнутом останавливаться мы не собираемся. В ближайшее время предстоит поработать над следующим:

- изучить новые нетрадиционные приемы для проведения непосредственной образовательной деятельности;
- использовать новые образовательные технологии для организации предметно-развивающей среды кабинета;
- пополнить свой кабинет авторскими дидактическими пособиями, играми, игрушками, направленными на развитие познавательной активности детей, посещающих группы компенсирующей направленности с ТНР.

Таким образом, участие в конкурсе помогло адаптации начинающего педагога и, конечно же, улучшило качество образовательного процесса.

Мой опыт наставничества

Рашенбуршева Наталья Александровна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 84»

Почему я стала наставником? Необходимо помогать начинающим воспитателям своим примером, знаниями заряжать на активную и творческую работу.

Вот уже второй год я являюсь наставником молодого воспитателя Амурской Жанны Федоровны, которая решила принять участие в профессиональном конкурсе молодых специалистов, только начинающих свой педагогический путь.

Профессиональная компетентность педагогов в дошкольных образовательных учреждениях в условиях ФГОС ДО направлена на личностное и профессиональное развитие педагогов. Поэтому мы поставили перед собой следующие цели и задачи:

Цель: создание социальной ситуации развития профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- помочь воспитателю адаптироваться в новом коллективе ДОУ;
- создать условия для оказания методической помощи в повышении уровня организации образовательного процесса и совершенствовании форм и методов организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- создать условия для развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Основные направления работы:

- изучение нормативно-правовой базы;
- ведение документации дошкольного учреждения;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- использование новых образовательных технологий и разработок, как во время организованной образовательной деятельности, так и в режимных моментах;
- выбор методической темы для самообразования.

Одним из самых сложных моментов была адаптация молодого педагога. Приходилось поддерживать педагога эмоционально и укреплять веру в свои силы. Проводила беседы-знакомства, анкетирование, составила план совместной работы.

Передача практического опыта проходила через организацию работы «вместе», «рядом». С Жанной Федоровной обсуждали вопросы организации образовательного и воспитательного процесса с воспитанниками, вопросы здоровьесберегающих технологий.

Материал ООД подбирали в соответствии с задачами основной образовательной программы, соответствующей данному возрасту детей. На каждый момент ОД были подобраны наглядные пособия, которые стимулировали и активизировали детей к мыслительной деятельности. Длительность занятия соответствовала гигиеническим нормам для детей данного возраста – 25 минут. Воздушный, тепловой, санитарный режимы были соблюдены.

ОД состояла из трех взаимосвязанных частей, в ходе которых дети поэтапно выполняли различные действия. Вводная часть – организация детей, мотивация к предстоящей деятельности. На организационном этапе ОД была применена игровая мотивация – сюрпризный момент. Основная часть ОД представляла собой организованную деятельность детей. Она включала выполнение заданий детьми.

В ходе ОД были использованы вопросы, музыкальное сопровождение. Все это способствовало эффективности ОД.

Все моменты ОД логичны и последовательны, подчинены одной теме. В каждом моменте ОД в работе с детьми использовались вопросы поискового характера, вопросы на сообразительность и логическое мышление, создавались проблемные ситуации. Во время ОД отрабатывались навыки поведения детей (внимательно слушать задания, проявлять выдержку). Жанна Федоровна регулировала и направляла поведение детей, поддерживая у них интерес к занятию на протяжении всего времени.

Таким образом, материал для ОД был подобран на доступном для детей уровне, соответствовал их психологическим особенностям. Дети были активны, внимательны, чувствовали себя комфортно.

Для успешной организации режимных моментов Жанна Федоровна наблюдала за моей работой и работой других педагогов ДОУ. Отметила для себя положительные моменты, которые можно использовать в работе.

Для детей создана благоприятная атмосфера, предметно-развивающая среда. Жанной Федоровной выполнено много пособий к занятиям, для сюжетно-ролевых, дидактических игр, по индивидуальной работе с детьми. Она ведет работу с родителями, вовлекает их в совместную деятельность. На протяжении двух лет в группе под ее руководством работает семейный клуб «Здоровячок», в котором родители принимают активное участие.

Подводя итог, можно отметить, что работа с молодым воспитателем в лице Амурской Ж.Ф. помогла мне согласовать свои педагогические и психологические позиции, укрепить дружеские связи с коллегами; дала возможность переосмыслить мои взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировала к повышению уровня педагогической компетентности. Ведь учиться никогда никому не поздно!

Участие в конкурсе помогло Амурской Ж.Ф. в становлении профессионализма, реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умение управлять детским коллективом. Педагог совершенствуется, занимается самообразованием, идет в ногу со временем. У Жанны Федоровны есть огромное желание работать творчески с использованием инновационных технологий.

Наставничество привело к желанию других педагогов поделиться своими знаниями и опытом работы, укрепило товарищеские взаимоотношения в коллективе.

Наставничество как форма повышения квалификации молодых специалистов

Котикова Алевтина Георгиевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 105»

Воспитатель детского сада – довольно трудоемкая, но в то же время интересная профессия. Человек, выбирающий ее, должен понимать, что плоды своей профессиональной деятельности он получит не сразу, а только спустя многие годы, когда из озорных девчонок и мальчишек вырастут взрослые люди, которые добьются в своей жизни определенного успеха.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем проблемы профессиональной адаптации начинающего воспитателя изучены недостаточно. Профессиональная педагогическая деятельность, по мнению кандидата педагогических наук С.М. Редлиха, имеет характерные особенности:

- не допускается скидок на недостаточную квалификацию;
- высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;
- педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его, чтобы, например, получить консультацию;
- работа воспитателя зачастую требует мгновенной, но профессионально точной реакции;
- имеют место высокая цена ошибок и значительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности.

Начинающий воспитатель не всегда молодой человек, нередко встречаются люди более зрелого возраста, которые решили переквалифицироваться из своей основной специальности в специальность воспитателя. Вступление работника в новую должность неизбежно сопровождается процессом адаптации. Из опыта знаю, что многие молодые специалисты боятся своей некомпетентности во взаимоотношениях с детьми, теряются при общении с родителями, побаиваются критики со стороны коллег. Они недостаточно уверены в себе, так как не имеют практических навыков работы, а владеют только теорией. У них недостаточный опыт общения с детьми, поэтому они и испытывают трудности при организации работы. Затруднения также возникают при общении с родителями, при написании плана, оформлении документации. И помочь в решении проблем молодому специалисту может наставник.

Наставник должен помочь молодому воспитателю наладить контакт с коллегами по работе, научить организовать работу с детьми, помочь в различных проблемах, которые обязательно будут появляться в первое время. Чтобы взаимоотношения наставника и молодого специалиста были продуктивными, наставник не должен постоянно поучать молодого педагога, он должен обучать его, делиться своим опытом работы, помогать во всем. Ведь наставничество – это диалог, поэтому здесь очень важно умение общаться, быть терпеливым.

Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой воспитатель доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и интересующий его вопрос разрешится достаточно оперативно.

Всегда считала: всем, что знаешь и умеешь сама, поделись с другими. Как в пословице: делай добро и бросай его в воду.

Принимая на себя обязанности наставника, открыла для себя ряд преимуществ:
- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;
- педагог-наставник может не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Чтобы взаимодействие с молодым воспитателем было конструктивным и давало желаемый результат, педагогу-наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать, не проповедовать, не поучать! Один из важных моментов в совместной деятельности – не подсказывать решения, не «учить жизни» молодого воспитателя. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения.

В целях эффективности становления молодого специалиста мы используем различные формы и методы работы: разработка и обсуждение планирования; взаимное посещение занятий с целью обмена опытом, совершенствования методики преподавания; ознакомление с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы; совместное участие в деятельности педагогических советов, методической работе; оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

Использование системного подхода, различных форм и методов работы, доброжелательного отношения к молодым специалистам помогает им быстрее адаптироваться в коллективе, побороть чувство неуверенности в своих силах и раскрыть свою индивидуальность.

Цель моей работы в качестве наставника – помочь молодому воспитателю 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 веру в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. **1 этап** – самый сложный период, как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставника. Самое главное на этом этапе предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. **2 этап** – процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. **3 этап** – складывается система работы, имеются собственные разработки. Воспитатель внедряет в свою работу новые технологии. **4 этап** – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому к каждому педагогу нужно подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Преимущества наставничества как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны. Педагогическое наставничество имеет более широкую

направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и 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. При поддержке наставника воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке. Главное – активная позиция начинающего воспитателя.

Работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовать свои педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогов нашего дошкольного учреждения. Начинающие коллеги, в свою очередь, привносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют к повышению уровня педагогической компетентности.

Наставничество в работе дошкольного образовательного учреждения

Рослякова Ирина Вячеславовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 105»

В современном обществе дошкольному образованию стало уделяться большое внимание. Строятся новые детские сады, реконструируются уже действующие. Тем не менее по-прежнему существует проблема по привлечению молодых грамотных педагогов. Выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по специальности, так как считают эту профессию малопривлекательной (невысокая зарплата при колоссальной нагрузке, ответственности за жизни детей). Еще одной из причин является неудачная адаптация в коллективе, в образовательном процессе.

Что же может положительно повлиять на решение данного вопроса? Ответ на него лежит не только в экономической сфере, в поднятии престижности профессии воспитателя на государственном уровне, но и во введении системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

За последние пять лет наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Наряду со стажистами в детском саду трудится и молодежь. От помощи и поддержки членов педагогического коллектива зависит, как сложится трудовая деятельность молодых специалистов.

Организованная в детском саду система наставничества позволяет передать профессиональные знания и навыки более опытного воспитателя менее опытному педагогу, оказать ему помощь в профессиональном становлении, адаптации в трудовом коллективе.

В нашем детском саду применяется индивидуальная форма наставничества: за одним наставником закрепляется один молодой специалист.

В чем заключается работа наставника? Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного процесса; наставник совместно с молодым специалистом планирует образовательную деятельность, оказывает помощь при составлении конспекта НОД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы при работе с детьми, дает необходимые советы, рекомендации, может ответить на возникшие вопросы. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство молодого специалиста с коллективом, корпоративной культурой, лучшими традициями детского сада. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для молодого специалиста. Наставником составляется план работы.

Основные направления работы: изучение нормативно-правовой базы; ведение документации дошкольного учреждения; организация образовательного процесса в группе; формы работы с родителями; применение здоровьесберегающих технологий; использование ИКТ; выбор методической темы для самообразования.

Постепенно при поддержке наставника молодой воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке.

В тетрадь по самообразованию занесены посещения занятий, мероприятий наставника, педагогические находки. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Профессиональное становление молодого педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим молодые специалисты принимают участие в работе методических площадок и объединений, деловых играх, семинарах, конкурсах.

Наставничество – это постоянный диалог между наставником и его подопечным. Поэтому наставник должен быть терпеливым, доброжелательным, делиться своим опытом без назидания, не забывать отмечать положительное в работе наставляемого, учить не копировать, а вырабатывать свой педагогический почерк. Именно таким в идеале видится наставничество для дошкольных образовательных учреждений. Каждый человек, сделавший свою работу хорошо, стремится сделать ее еще лучше при необходимых и достаточных условиях. Этими условиями должна стать система наставничества в каждом образовательном учреждении.

Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении. Первые шаги в профессии

Хохлова Елена Владимировна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 105»

Профессия воспитателя – очень трудная, ответственная деятельность. Без специального образования очень тяжело приходится в работе. Но самое главное в труде воспитателя – любовь к детям. В.А. Сухомлинский считал: «Чтобы стать настоящим воспитателем, надо отдать детям сердце». Я с ним солидарна.

Мне повезло – моя коллега мечтала о профессии воспитателя. Она пришла в профессию уже состоявшейся личностью, хотя специального образования не имела. Но, как человек упорный в своих желаниях, пришла к исполнению своей мечты.

Поскольку мы начали с чистого листа, сложностей было много. Первый месяц работы был как «курс молодого бойца». Я старалась помогать в решении вопросов, спорных ситуаций. У нас с коллегой сложились прекрасные отношения, мы понимаем друг друга. По словам древнегреческого философа Ксенофонта, никто не может ничему научиться у человека, который не нравится. А по мнению В.М. Бехтерева, лучшее воспитание – это воспитание в детях добра на основе искренних человеческих отношений. Поэтому свои взаимоотношения с коллегой мы строим на взаимопонимании и доброте, а еще на общей заинтересованности в воспитании «своих детей».

Начинали мы совместный труд с простых вещей. Для начала решили, что надо предъявлять детям единые требования при соблюдении порядка в группе, при проведении занятий. Так как моя коллега не имела практики в проведении занятий, то первый месяц мы готовились к занятиям вместе: готовили материал, прорабатывали схемы занятий. Она присутствовала на моих занятиях, на отдельных режимных моментах. Мы вместе прорабатывали отдельные вопросы по тому или иному занятию. Когда сдавали смену, старались подробно рассказывать

о прошедшем рабочем дне, какие были трудности, как вели себя дети. Мне и моей коллеге повезло еще в том, что у нас замечательный помощник воспитателя. Она работает с нами в тесном контакте, очень нам помогает. Дети видят наше уважительное отношение друг к другу, и это немаловажно для воспитания детей.

Еще одна из проблем – установить контакт с детьми. Дети – превосходные психологи, они тонко чувствуют наше внутреннее состояние. Начинающему педагогу тяжело, ведь свой авторитет нужно заработать. Обязательно нужно учиться владеть собой, своими эмоциями. Очень важно в этот период подбодрить, поддержать начинающего коллегу советом, добрым словом. В.А. Сухомлинский писал: «Через сказку, фантазию, игру, через неповторимое детское творчество – верная дорога к сердцу ребенка». Моя коллега – творческая личность, она быстро нашла контакт с детьми, и дети приняли ее.

Еще одна трудность, возникающая в начале работы, – это взаимодействие с родителями детей. Нередко начинающие педагоги при встрече с родителями вечером начинают жаловаться на детей. Если это какие-то мелкие жалобы, то они лишь раздражают родителей, а пользы от них никакой. Жалоба должна быть основана на действительно серьезных фактах. В начале работы мы обсуждали, как нужно вести себя с родителями, как лучше отвечать на вопросы родителей о поведении ребенка в детском саду. Ведь родителям гораздо приятнее услышать о положительных моментах в жизни своего ребенка, нежели постоянные жалобы. Очень приятно родителям, забирая вечером ребенка из детского сада, видеть его опрятным и веселым, поэтому важно следить за внешним видом детей.

Также мы обсуждали, как занять детей вечером, на прогулке. Приготовили подборку подвижных игр, дидактических игр.

Работа педагога сложна еще и тем, что, помимо взаимодействия с детьми, их родителями, педагог еще должен взаимодействовать со своими коллегами. С. Соловейчик считал, что сотрудничество – одно слово, но оно содержит в себе, если вдуматься, все высокие нравственные качества, только в сотрудничестве можно воспитать человека для человека. Очень важно в начале педагогического пути уметь общаться с опытными педагогами, не стесняться задавать вопросы, уметь выслушивать пожелания и замечания старших товарищей. Если ты умеешь и знаешь что-то новое, интересное и полезное, поделись с коллегами. «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек не окончил 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…», – писал А.С. Макаренко. Иногда даже в «умных» книгах не найдешь ответ на вопрос, а опытный педагог может простым советом решить проблему.

Работа с молодым педагогом сказалась и на моей деятельности. Профессия воспитателя сложная, но безумно интересная. В нашей стремительной жизни нельзя стоять на месте. Помогая своей коллеге, я тоже многому научилась, многое переосмыслила.

Организация тьюторского сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Шишова Елена Николаевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 105»

Я работаю в детском саду более 30 лет. За эти годы выпустила из стен детского сада во взрослую жизнь более 150 детей.

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной

политикой и принципами психолого-педагогической науки. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Профессиональная адаптация педагога – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения в систему многосторонней деятельности, общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским коллективами, с воспитанниками. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств.

Успешное становление воспитателя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой воспитатель, начинающий свою педагогическую деятельность в детском саду, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим воспитателям не хватает педагогического опыта.

Целью моей работы в качестве наставника является помощь молодому воспитателю в адаптации в новом коллективе; повышение его квалификации, уровня профессиональных знаний и умений; обучение выходу из сложных ситуаций; развитие уверенности в собственных силах.

В соответствии с этой целью мною был поставлен ряд задач: оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; изучение нормативно-правовой базы; организация учебно-воспитательного процесса в учреждении; ведение документации дошкольного учреждения; выбор форм и методов организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем; разработка календарно-тематического планирования; использование здоровьесберегающих технологий как во время НОД, так и в любом режимном моменте; общие вопросы методики организации работы с родителями; выбор методической темы для самообразования; подготовка к тестированию на соответствие занимаемой должности.

В ходе становления молодой специалист проходит следующие этапы: адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение самостоятельности); стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствие занимаемой должности); преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

В своей деятельности я выделила четыре направления: стажировку, вхождение в профессию, самосовершенствование и саморазвитие педагога, подведение промежуточных этапов работы.

Стажировка является самым сложным периодом как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставника. На этом этапе моей задачей было предупреждение разочарования и конфликтов, эмоциональная поддержка педагога, укрепление его веры в себя.

В ходе нашей работы на первом этапе были осуществлены следующие виды деятельности:

- беседа-знакомство (знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя);
- изучение нормативно-правовой базы, знакомство с требованиями в ведении документации;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- демонстрация режимных моментов, занятий и др. для освоения их молодым педагогом;
- подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

- заполнение информационной карты педагога;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

Таким образом, мною была оказана практическая помощь по правильной организации ведения документации группы, проведены консультации по составлению рабочей программы.

Были изучены основная образовательная программа ДОУ, цели и задачи годового плана ДОУ.

С молодым педагогом обсуждали вопросы организации образовательного процесса с детьми. В декабре, феврале, марте я проводила наблюдение за организацией образовательного процесса молодым специалистом, проводила анализ осуществленной образовательной деятельности.

Следующий этап – вхождение в профессию.

В этот период 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. 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. Заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

На этом же этапе молодой специалист постепенно привлекалась к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщался к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.

Третий этап нашей деятельности – самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, «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 дает 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.

Заключительным этапом нашей деятельности будет являться анализ результатов работы. На этом этапе будет проведена оценка деятельности воспитателя с детьми и родителями, определится дальнейшее направление взаимодействия между педагогом-наставником и молодым воспитателем.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству: познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития; качественное изменение отношения к молодому воспитателю в коллективе; рост

профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно значимой деятельности.

Хочется отметить, что в процессе педагогического наставничества не только наставник помогает молодому педагогу, но и наоборот. Современные технологии не стоят на месте, однако старшему поколению уже не так легко дается восприятие новшеств. В этом им могут помогать те самые молодые специалисты, которых они наставляют.

Таким образом, в процессе взаимодействия педагоги обмениваются знаниями и навыками, что приносит пользу как самим воспитателям, так и всему процессу образовательной деятельности в учреждении.

Организация наставничества молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Королева Марина Васильевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 105»

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В моем случае молодой воспитатель Михайлова Кристина Викторовна встала со мной в пару в декабре 2017 года (моя педагогическая работа началась с июня 2004 года). Наша совместная деятельность началась с подготовки к новогоднему утреннику, который прошел успешно.

Целенаправленно веду наставничество с молодым педагогом с 2018 года. Работа с молодым специалистом Кристиной Викторовной началась с беседы. Выяснилось, что у Кристины Викторовны нет педагогического (дошкольного) образования, ей хотелось бы шире познакомиться с умением изучать и развивать способности своих воспитанников; научиться анализировать, оценивать свою деятельность; видеть, понимать мотивы поведения детей; знать особенности эмоционального развития дошкольников. Она нуждалась в методической помощи, а именно в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам, получении методических консультаций по отдельным разделам, просмотре открытых занятий у опытных воспитателей.

Были проведены консультации по развитию умения пользоваться нормативно-правой базой: «Законом об образовании РФ», «Семейным кодексом», Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенцией о правах ребенка», СанПиН для ДОУ, ФГОС ДОУ, локальными актами ДОУ. Оказывалась практическая помощь по правильной организации ведения документации группы: проведены консультации по написанию календарного и перспективного планов, конспектов занятий и консультаций для родителей и др.

Обсуждали вопросы здоровьесберегающих технологий. Молодой педагог для организации двигательной активности пополнила центр физического развития в нашей группе.

Для успешной организации режимных моментов Кристина Викторовна наблюдала за моей работой и работой других педагогов ДОУ. Проанализировав увиденное, она отметила положительные моменты, которые может в дальнейшем использовать в своей работе и активно уже использует.

С молодым педагогом обсуждали вопросы организации образовательного процесса с детьми. В мае 2018 года провела НОД по ознакомлению с окружающим миром в средней группе детского сада «Путешествие в весенний лес» на уровне ДОУ. В декабре, феврале, марте проводила наблюдение за организацией образовательного процесса в других группах детского сада, педагоги проводили самоанализ осуществленной организованной образовательной деятельности.

Кристина Викторовна в совершенстве владеет ИКТ и использует их при разработке конспектов непосредственно образовательной деятельности. Также работает над созданием своего сайта и публикует достижения. Готовит много презентаций к занятиям и праздникам. Молодой педагог предложила сотрудничать с коллегами по детскому саду. Для этого составила рабочую программу кружка по экологии в нашей группе, участвует с детьми в разных творческих конкурсах и пополняет предметно-развивающую среду по кружковой деятельности с учетом возрастных особенностей. Педагог занимается самообразованием: посещает все открытые мероприятия в нашем ДОУ, а также методические объединения города, знакомится с методической литературой и информацией, опубликованной на сайтах для педагогов.

Мною была оказана помощь в организации проведения родительского собрания. Молодой педагог самостоятельно провела родительское собрание, которое было посвящено организации физического воспитания в детском саду. Была прочитана лекция «Безопасность детей в наших руках» и проведена мини-игра для родителей по безопасности жизнедеятельности детей.

В октябре 2018 года Михайлова К.В. успешно участвовала в методическом объединении для педагогов Октябрьского района, где представила свой опыт работы по экологии. В следующем учебном году мы с молодым педагогом выдвигаем ее кандидатуру на аттестацию на первую квалификационную категорию.

Таким образом, планомерная помощь не только с моей стороны, но и со стороны других педагогов, помогает молодому педагогу адаптироваться ему в ДОУ и повышает его профессиональные умения и навыки.

Взаимодействие молодого специалиста и наставника

Бизюкова Елена Вячеславовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 118»

Татьяна Олеговна пришла в наш детский сад в 2015 году еще студенткой и проявила себя как человек пытливый, заинтересованный, желающий посвятить себя воспитанию молодого поколения.

Она знала, что наш детский сад особенный, для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), но не побоялась трудностей и после окончания Рязанского педагогического колледжа в 2017 году осталась в нем работать воспитателем в группе для детей с тяжелыми множественными нарушениями в развитии (ТМНР).

Когда мне предложили стать ее наставником, я с удовольствием согласилась, так как видела ее стремление работать с детьми.

Сначала я помогала молодому специалисту адаптироваться в коллективе. Рассказала о специфике работы в нашем детском саду. Обязательным является закаливание детей – обливание ног и тела холодной водой, босохождение по снегу. Эти процедуры проводятся во время утренней гимнастики. Проводя совместно с Татьяной Олеговной утреннюю гимнастику, я показала, как необходимо разогревать детей для дальнейшего закаливания, проводить закаливающие процедуры, делать самомассаж стоп.

Успешно овладев этими навыками, в 2017/2018 учебном году Татьяна Олеговна дала открытый показ утренней гимнастики для слушателей РИРО. При этом молодой педагог сама приобщилась к закаливанию, занимается босохождением вместе с детьми.

В течение года я помогала Татьяне Олеговне советами, консультациями; совместно составляли конспекты занятий на конкурс «Лучший наставник», для открытого показа студентам очного и заочного отделений Рязанского педагогического колледжа; обговаривали отдельные моменты по проведению занятий. Татьяна Олеговна неоднократно присутствовала на моих занятиях. После них мы

обсуждали, что понравилось, что было непонятно, что она взяла на заметку, а иногда Татьяна Олеговна делилась со мной какими-то методическими навыками.

Я посещала ее занятия, после чего мы обговаривали, что получилось, а что не очень, какие были использованы методы и приемы, какие можно было использовать еще, чтобы лучше донести информацию до ее «особенных детей». Я делилась с молодым педагогом своим опытом работы с детьми с ОВЗ (ранее я работала с детьми с ЗПР, сейчас – с ТНР), советовала, как лучше найти подход к таким детям, как найти общий язык с родителями, показать себя специалистом, достойным уважения.

В течение 2017/2018 учебного года Татьяна Олеговна принимала участие в районном конкурсе «Души и рук творенье», была участницей методической недели, активно публиковалась в электронных СМИ, посещала различные семинары, конференции, с удовольствием играла различные роли на детских утренниках, т. е. вела активную жизнь в детском саду.

Татьяна Олеговна очень коммуникабельный, тактичный, добрый и веселый человек. За год она успешно адаптировалась в коллективе, смогла применить свои знания и умения на практике. В 2018 году она решила пополнить свои знания и поступила на заочное отделение в РГУ им. С.А. Есенина по специальности «Дефектологическое образование» (профиль «логопедия»).

В этом учебном году (2018/2019) мы также тесно продолжаем сотрудничать с Татьяной Олеговной. Я уже вижу результаты нашей совместной работы.

Авторский опыт наставнической деятельности

Носенко Галина Николаевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 118»

Морозова Александра Сергеевна пришла в наш детский сад на практику из Рязанского педагогического колледжа, где обучалась по специальности «специальное дошкольное образование». Она была прилежной, ответственной студенткой, владела методиками, добросовестно готовилась к занятиям. А в 2017 году, окончив колледж, пришла в наш детский сад работать в группу для детей с ОВЗ. И в этот же год, в сентябре, поступила в Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина.

Александре Сергеевне нужна была помощь, и мне предложили быть ее наставником. Я согласилась. Предложила Александре Сергеевне участвовать во всех мероприятиях нашего детского сада.

Александре Сергеевне поручили роль на утреннике. Мы обговорили, как лучше ее исполнить, чтобы детям было интересно, какие костюмы придумать. С каждым разом она становилась увереннее и ярче. Также ей поручили выступление на педсовете. К нему мы с ней готовились ответственно: составляли план, подбирали литературу. Выступление получилось интересным. Коллектив одобрил работу молодого педагога.

Я посещала занятия Александры Сергеевны, а она приходила ко мне на занятия, режимные моменты. Затем мы проводили их обсуждение.

Готовясь к занятиям, обсуждали с Александрой Сергеевной приемы, методы, которые она будет использовать. Они должны быть интересными, доступными, понятными для детей с ОВЗ, т. к. удерживать их внимание трудно. Воспитатель не только прислушивалась к моим советам, но и сама проявляла инициативу. Занятия с детьми проходили интересно, так как молодой специалист тщательно готовилась к ним.

Зарядка в нашем детском саду проходит с обливанием ног, а зимой – с бегом по снегу. Сначала молодой педагог посетила зарядку в моей группе. Особое внимание я обратила на разогревание тела и ног перед обливанием, рассказала, что по снегу необходимо бегать и самой, так как воспитатель авторитет для детей. Александра Сергеевна учла все мои предложения и затем самостоятельно

проводила зарядку. Также я помогла ей разобрать упражнения для стопотерапии, которые мы используем в работе с детьми.

Уже три года я занимаюсь с детьми оригами и веду в группе кружок. Эти занятия развивают у детей мелкую моторику и мышление. Поэтому я посоветовала Александре Сергеевне использовать их в своей работе и провела для нее мастер-класс. Молодой педагог прислушалась к моему совету. Она проводила сначала простые занятия, затем более сложные и даже коллективные.

Моя помощь, советы, мастер-классы очень помогли Александре Сергеевне в подготовке к занятиям, в подборе литературы и методических пособий.

Проработав недолгое время в детском саду, Александра Сергеевна уже провела несколько занятий для студентов Рязанского педагогического колледжа, слушателей РИРО, где использовала практические навыки, полученные от нашей совместной работы.

Кураторство как форма индивидуального сопровождения педагога ДОУ на основе сотрудничества и совместного творчества

Метельская Наталия Геннадьевна,
учитель-дефектолог (тифлопедагог) МБДОУ «Детский сад № 120»

Дошкольное образование России в наши дни находится в постоянном развитии. Это связано с новой нормативно-правовой базой: Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятием ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, требованиями к образовательным программам ДОУ (основным и адаптированным для детей с ОВЗ) и другими регламентирующими документами. При этом основной функцией современного детского сада является социализация ребенка, интеграция его в мир человеческих отношений и природы.

Эту функцию реализуют педагоги ДОУ. В современных условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение специалистов с небольшим стажем практической работы с детьми. Наставничество, в том числе кураторство, – один из эффективных способов передачи знаний и навыков нуждающимся в этом воспитателям ДОУ.

В нашем детском саду воспитываются дети с разнообразной зрительной патологией: от функциональных нарушений зрения, в том числе косоглазия и амблиопии, до слабовидения и слепоты. Многие из них имеют сопутствующие особенности в развитии. Поэтому необходимо иметь соответствующие знания по проведению не только общеобразовательной, но и коррекционной работы с детьми. В этом воспитателю оказывает помощь и поддержку тифлопедагог группы – ведущий специалист, который координирует и направляет коррекционно-педагогическую работу в специализированном детском саду и работает во взаимодействии с педагогами, медиками, родителями. У каждого из них свои цели и задачи, однако, они служат единой цели в воспитательно-образовательном процессе и тесно взаимосвязаны.

Учитель-дефектолог участвует в методической работе ДОУ, организуя посещение ООД, занятий с детьми, режимных моментов; сообщения на педагогических советах ДОУ; подготовку и проведение семинарских занятий; групповое и индивидуальное консультирование воспитателей своей группы и других педагогов детского сада; показ открытых занятий с детьми.

На фронтальных занятиях в группе тифлопедагог при необходимости помогает воспитателю, проводя индивидуальную работу с детьми с тяжелым нарушением зрения или с окклюзией. Тифлопедагог, таким образом, является куратором воспитателей группы. Кураторство – форма обучения, заключающаяся в том, что обучаемый работает вместе с обучающим и учится на его примере.

Можно выделить следующие этапы обучения:
1. «Я расскажу, а Вы послушайте» (консультации, сообщения, ознакомление воспитателя с необходимой документацией и т. д.);
2. «Я покажу, а Вы посмотрите» (посещение воспитателем занятий тифлопедагога с обсуждением);
3. «Сделаем вместе» (совместное составление конспектов, проведение интегрированных занятий, мероприятий в группе и ДОУ);
4. «Сделайте сами, а я подскажу» (редактирование конспектов, посещение тифлопедагогом занятий воспитателя, режимных моментов с обсуждением);
5. «Сделайте сами и расскажите, что Вы сделали» (самостоятельная подготовка и проведение воспитателем занятий, проектов, сообщений и т. д.).

Кроме того, ведется тетрадь взаимосвязи с воспитателями группы, где тифлопедагог рекомендует упражнения для зрительной гимнастики, дидактические игры для развития зрительного восприятия, пространственной ориентировки, осязания и мелкой моторики, проведение физкультминутки в соответствии с лексической темой недели, и воспитатели применяют этот материал в работе с детьми на занятиях и в повседневной жизни.

Мы работаем с воспитателем Богдановой Е.А. третий год, организуя коррекционно-педагогическую деятельность с детьми по совместным планам, в тесном взаимодействии. Педагог имеет среднее специальное образование, но долгое время не работала по специальности. В наше дошкольное учреждение пришла четыре года назад. За это время проявила себя как любящий детей и свою профессию специалист, желающий получать и применять новые знания, повышать квалификацию. Мы решили сообща участвовать в городском конкурсе «Лучший наставник», так как увидели в этом для курируемого воспитателя возможность качественной подготовки к аттестации на высшую квалификационную категорию, а для тифлопедагога – мотивацию к систематизированию, обобщению и развитию опыта кураторской деятельности.

Был составлен план работы в соответствии с целями и задачами ДОУ и этапами конкурса, по которому и проводится общая деятельность.

Организация работы учителя-дефектолога
МБДОУ «Детский сад № 120» Метельской Н.Г.
с воспитателем Богдановой Е.А.

Цели:

1) Для наставника: развитие собственных деловых качеств; повышение профессионального уровня в процессе взаимообучения.
2) Для курируемого педагога: получение новых знаний; повышение профессионального уровня; развитие профессиональной карьеры.

Задачи:

1) оказать методическую помощь курируемому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной работы с дошкольниками с нарушением зрения; в изучении нормативно-правовой документации; в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, педагогическая диагностика); в изучении инновационных технологий;
2) совершенствовать применение курируемым воспитателем коррекционных методов и приемов в работе с детьми с нарушением зрения; организацию педагогом ООД, постановку целей и задач;
3) расширять использование педагогом здоровьесберегающих технологий во время проведения ООД и в режимных моментах; дидактического и наглядного материала с учетом зрительной патологии детей;
4) оказать необходимую помощь воспитателю при участии в педагогических и методических конкурсах, других мероприятиях.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
	Участие в городском конкурсе «Лучший наставник»		
1. 2. 3.	Подготовка к конкурсу «Лучший наставник». Помощь курируемому педагогу в разработке и проведении мероприятий в рамках данного конкурса: фронтальных занятий по познавательному развитию, составлению портфолио курируемого педагога. Обобщение опыта собственной деятельности куратора.	Совместное участие в городском семинаре-практикуме «Учись учить». Консультации, коллегиальное составление конспектов, видеосъемка занятий воспитателя (на последнем занятии предусмотрено использование помощи тифлопедагога детям с тяжелым нарушением зрения). Представление статьи на конкурс.	2017/2018 учебный год, 2018/2019 учебный год, согласно срокам этапов конкурса
2017/2018 учебный год			
1.	Помощь в изучении ФГОС ДО для детей с ОВЗ, профессионального стандарта педагога.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
2. 3. 4.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией. Участие курируемого педагога в составлении перспективного и календарного планов работы. Помощь в составлении плана по самообразованию.	Консультация, обсуждение, подбор необходимой литературы.	Октябрь
5. 6.	Использование коррекционных методов и приемов при проведении ООД с детьми со зрительной патологией. Совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение курируемым специалистом коррекционных занятий у наставника. Посещение ООД и режимных моментов воспитателя. Обсуждение.	Ноябрь
7.	Участие в работе курсов повышения квалификации работников ДОУ на базе РИРО. Тема: «Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образования в ДОО».	Проведение ООД по познавательному развитию в средней группе совместно с курируемым воспитателем.	Декабрь
8.	Изучение методической литературы по развитию зрительно-пространственного восприятия у детей среднего дошкольного возраста с нарушением зрения.	Консультация, оказание помощи в поиске необходимой литературы, в том числе в электронном виде.	Январь
9.	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в	Консультация, планирование, обмен опытом,	Февраль

	педагогической работе с детьми со зрительной депривацией в ООД и режимных моментах в ДОУ.	помощь наставника.	
10.	Подборка дидактических игр для развития зрительно-пространственного восприятия у детей с нарушением зрения. Разработка воспитателем авторской игры по данной теме.	Консультация наставника, участие в поиске материала для разработки дидактических игр и упражнений для детей, а также для занятий родителей с детьми с ОВЗ.	Март
11.	Подготовка материала для ознакомления родителей с методами и приемами развития зрительно-пространственного восприятия у детей.	Совместная консультация для родителей по развитию зрительного восприятия детей в домашних условиях.	Апрель
12. 13.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Подведение итогов совместной работы за учебный год.	Рекомендации по коррекционной работе с детьми летом. Самоанализ курируемого специалиста.	Май
14. 15.	Помощь в проведении мониторинга навыков и умений детей средней группы. Подготовка материала для родительских собраний с использованием нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	Консультация, обсуждение итогов диагностики. Обсуждение, участие в родительских собраниях.	В течение учебного года
2018/2019 учебный год			
1.	Изучение разработанной Адаптированной основной образовательной программы дошкольного образования (АООП) ДОУ для детей раннего и дошкольного возраста с нарушением зрения (с функциональными расстройствами зрения, слепотой и слабовидением).	Консультация, обсуждение, ответы на интересующие вопросы по организации педагогической деятельности в соответствии с данной программой.	Октябрь
2.	Подготовка и совместное участие в семинаре «Единое пространство: детский сад – библиотека – школа – центр детского творчества как средство общения, развития и образования детей с нарушением зрения» в ГБУК РО «Рязанская областная специальная библиотека для слепых».	Сообщение с презентацией курируемого педагога в РОСБС «Дидактические игры для формирования сенсорных эталонов у детей с нарушением зрения», публикация статьи в соавторстве в сборнике материалов семинара.	Ноябрь
3.	Участие в конкурсе ДОУ «Педагогическая документация – лицо педагога».	Консультация по оформлению документации.	

4.	Помощь курируемому специалисту в составлении конспекта и проведении ООД в рамках обучения на курсах повышения квалификации и просмотра занятий в ДОУ по экологическому воспитанию детей.	Обсуждение конспекта, совместная разработка гимнастики для физкультминутки.	Декабрь
5.	Подготовка курируемого воспитателя к выступлению на семинаре в ДОУ «Использование шкал ESERS-R при оценке качества образовательной среды».	Консультация, оказание помощи в поиске необходимой литературы, в том числе в электронном виде.	Январь
6.	Создание личного мини-сайта курируемого педагога в социальной сети nsportal.ru.	Консультация, обмен опытом, помощь в подборе материала для сайта и публикации, получении сертификатов.	Февраль
7.	Совместное участие в городском конкурсе для педагогов ОУ «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями детей с ОВЗ».	Работа с воспитателями, родителями и детьми по подготовке материала, оформлению лэпбука для группы.	Март
8.	Участие в Дне открытых дверей в ДОУ.	Проведение комплексного занятия с детьми старшей группы совместно с курируемым воспитателем.	Апрель
9. 10.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Подведение итогов совместной работы.	Рекомендации по коррекционной работе с детьми летом. Самоанализ курируемого специалиста.	Май
11. 12. 13.	Помощь в проведении мониторинга навыков и умений детей старшей группы. Подготовка материала для родительских собраний с использованием нетрадиционных форм взаимодействия с родителями. Подготовка курируемого педагога к аттестации на высшую аттестационную категорию.	Консультация, обсуждение итогов диагностики. Консультация и ответы на интересующие вопросы, участие в родительских собраниях. Взаимопосещение занятий, обсуждения, консультации по интересующим вопросам, помощь в ознакомлении с необходимой документацией, подготовка материалов к аттестации.	В течение учебного года

Работа проводится по данному плану и она еще не закончена. Много дел ждет впереди, конкурс продолжается, предстоит аттестация педагога. Но успехи нашего сотрудничества и совместного творчества впечатляют. Проводятся качественные, интересные занятия, разрабатываются дидактические игры с учетом особенностей детей с ОВЗ, проходит изучение новых нормативно-правовых

документов по ДО (первое место в конкурсе документации в ДОУ). Распространяется наш опыт работы на мероприятиях для педагогов на различных уровнях (в работе курсов повышения квалификации работников ДОУ на базе РИРО, на семинаре РОСБС и т. д.). Все это обеспечивает профессиональный рост педагога, его активную позицию в новой образовательной ситуации.

Педагог-наставник

Бурлакова Елена Николаевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 135»

Наставничество как форма развития организации применяется как за рубежом, так и в России. В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Молодой специалист – начинающий педагог. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

Наставничество 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.

Каким качественным характеристикам должен отвечать наставник:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми профессионал.
4. Умение эффективно организовать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять кругозор.

Кто больше других заинтересован во внедрении и развитии системы наставничества? Опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса. *Наставник* развивает навыки управления, повышает свой статус в учреждении, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. *Сотрудник* получает своевременную помощь, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. *Учреждение*, в свою очередь, стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных сотрудников.

В нашем ДОУ наставничество носит прямой характер – непосредственный контакт с молодым специалистом, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. Оно организуется с целью создания условий для профессионального роста молодых педагогов, снижения проблем их адаптации и успешного вхождения в профессиональную деятельность, а также формирования в ДОУ кадрового потенциала.

*В результате наставничества молодой педагог п*риобретает поддержку в личностной и социально-педагогической адаптации; учится проектированию организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ; получает представление о внедрении современных идей в образовательный процесс; расширяет и уточняет

знания индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога; формирует потребность в непрерывном самообразовании, индивидуальном стиле творческой деятельности.

Разнообразные формы взаимодействия друг с другом: консультации, семинары, практические занятия, работа творческой группы, городские методические объединения, деловые игры, творческие гостиные, практикумы, дискуссии – позволяют уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор. Ведь там, где есть опора на положительные качества воспитателя в сочетании с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Результаты моего наставничества. Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ: *во-первых,* наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности (молодежь – вдохновитель идей); *во-вторых*, я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации моей коллеги («сею зерно мудрости»); *в-третьих,* это стимул к самосовершенствованию (учитель должен «соответствовать» возрасту своих подопечных); *в-четвертых*, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, учусь расширять арсенал современных навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности, т. е. быть открытой для современных педагогических инноваций; *в-пятых,* это общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным.

Я считаю, что сотрудничество «наставник – ученик» должно развиваться по принципу партнерства, т. е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист зачастую лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большей энергией.

В заключение хочу сказать, что вряд ли одних этих шагов достаточно для решения наших серьезных проблем в образовании.

Во все времена культура сохранялась, транслировалась и возрождалась в новых условиях за счет людей, внутренний нравственный стержень которых был сильнее сиюминутных обстоятельств окружающего быта. И этими людьми я считаю учителей-наставников. Поэтому призываю моих молодых коллег прислушаться к словам опытного поколения, следовать его примеру.

России как никогда нужны сегодня молодые современные педагоги. Современному образованию нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Поэтому именно с молодыми педагогами мы сегодня связываем свои надежды на будущее нашей Родины и мира.

Быть наставником очень ответственно

Попова Нелли Рауфовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 135»

Становление педагога происходит труднее, чем в других профессиях. От молодого специалиста требуют профессионализма и выполнения всех обязанностей так же, как и от педагога со стажем. Родители, которые приводят детей в группу, ждут высоких результатов в их развитии от воспитателя.

Когда молодой воспитатель приходит работать в дошкольное учреждение, он так же, как дети, приходя в детский сад, испытывает трудности в адаптации. Ему необходима поддержка коллег в общении, в развитии профессиональной и

творческой деятельности. Молодому педагогу надо помочь реализовать себя, развить свои личностные качества.

Мне предложили стать наставником молодого специалиста Тарасовой Александры Михайловны. Она с осторожностью восприняла эту инициативу. Профессию воспитателя она выбрала совсем недавно. До прихода в детский сад работала на руководящей должности. Поэтому мы начали наше знакомство с налаживания контакта, дружеского общения. Я рассказала, как сама пришла в этот детский сад сразу после педагогического училища, как непросто было начинать работать, как мне помогали опытные педагоги, когда я к ним обращалась за советом и помощью. Постепенно мы с Александрой наладили общение, она стала мне доверять. Хорошим началом нашей совместной работы стал семинар-практикум, где наглядно на примерах игр на развитие сотрудничества молодые педагоги увидели, как важно для достижения цели поддерживать и доверять друг другу.

Я наметила для себя три этапа работы: адаптационный, практический, аналитический.

Основной формой работы я выбрала индивидуальные встречи, консультирование, посещения занятий. В процессе работы старалась быть примером для своей подопечной. Составила программу с учетом уровня ее профессионализма и индивидуальных особенностей.

Я поняла, что быть наставником очень ответственно, поэтому и сама совершенствуюсь, обогащаю свой опыт новыми формами и приемами работы. Нам с Александрой Михайловной предстоит еще большая работа на пути к профессиональному становлению.

Наставничество как деятельный метод в ускорении процесса профессионального становления молодого педагога

Юханова Ирина Викторовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 135»

Мне выпала честь быть наставником молодого педагога. Считаю это почетной миссией.

Воспитатель, наставником которой я являюсь, – моя напарница; мы работаем в одной группе, что для практики наставничества считаю идеальным. Моя подшефная имеет хорошую теоретическую подготовку (в настоящее время Елена Евгеньевна – студентка 5 курса РГУ им. С.А. Есенина), большое желание работать и учиться. Она любит детей и относится к ним с уважением. Это активный творческий человек, открытый для общения. С моей подшефной мы похожи по стилю деятельности, по стилю общения с детьми: у нас единые требования, поэтому между нами сложилось взаимопонимание. Несомненный плюс вижу в том, что она – многодетная мама. Можно сказать, что с наставляемым педагогом мне повезло: с ней работать легко и интересно.

Уверена, что помощь начинающему педагогу должна быть в определенных пределах, ни в коем случае не надо стеснять его самостоятельности. Доброжелательность и взаимное уважение, уважительное отношение к мнению наставляемого – залог успеха.

Считаю, что лучшая форма наставничества – это сотрудничество. Поэтому я выбрала партнерскую модель организации наставнической деятельности. Наставник при такой модели – это партнер, помогающий подопечному найти свою профессиональную траекторию. Он – навигатор, задача которого помочь молодому педагогу раскрыть свой потенциал, самоопределиться. Подопечный при этом – значимый и влиятельный участник процесса.

Хочу рассказать о том, какие формы работы я применяла в своей наставнической деятельности.

- **Знакомство молодого педагога с программами, которые реализует МБДОУ, нормативной и рабочей документацией.** Думаю, с этого надо начинать работу с вновь пришедшим в ДОУ воспитателем.
- **Изучение молодым воспитателем возрастных особенностей детей.** Учитывать возрастные особенности детей необходимо для получения максимального эффекта в воспитательной деятельности. Поэтому первое, что я рекомендовала сделать молодому воспитателю, – внимательно изучить возрастные особенности детей.
- **Подбор необходимой методической литературы.** Я познакомила молодого педагога с методической литературой, имеющейся в методическом кабинете и группе, дала задание подобрать нужную. При этом Елена Евгеньевна предложила систематизировать имеющуюся в группе методическою литературу. В результате был создан каталог методической литературы, а также каталог художественной и развивающей литературы для детей по видам деятельности и возрастам.
- **Привлечение к составлению рабочей программы и паспорта группы.** Вместе с молодым воспитателем мы составили рабочую программу группы. Теперь моя подшефная знает структуру рабочей программы воспитателя и знает, как ее составлять. Также в результате совместной деятельности составлен подробный, грамотный, красочно оформленный паспорт группы «Теремок».
- **Совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего.** В начале трудовой деятельности моей молодой напарницы ей было рекомендовано планирование будущего рабочего дня. Такое планирование помогает равномерно распределить программный материал в течение дня, своевременно закрепить его, избежать перегрузки, спешки. Сначала мы делали это совместно, вместе подводили итоги прошедшего дня: что удалось, в чем была трудность. Затем Елена Евгеньевна стала делать это сама. И постепенно необходимость в таком планировании отпала.
- **Помощь при составлении конспектов занятий.** Сначала составлялись подробные конспекты НОД, мы совместно выбирали методы и приемы работы, оптимальные для разных типов занятий, затем составлялись просто планы занятий.
- **Обучение составлению календарно-тематических планов, перспективных планов.** В нашем детском саду принято электронное планирование. Вместе мы разбирали, как ведутся электронные планы воспитательно-образовательной работы, в какой форме планируются зарядки, прогулки, работа с родителями. Я ознакомила воспиателя со «Шпаргалкой для планирования работы в группе», разработанной методистом МБДОУ, с перспективными планами по разным видам деятельности, разработанными опытными педагогами ДОУ, членами творческих групп «Поиск» и «Новаторы». Сначала мы писали планы совместно, затем молодой педагог стала делать это самостоятельно. Самостоятельно молодым воспитателем составлен план работы группового кружка по интересам в подготовительной группе «Тропинка к школе» и план кружковой работы по ручному труду «Крупеничка» (поделки с использованием круп).
- **Взаимопосещение занятий и режимных моментов.** Я приглашала Елену Евгеньевну на занятия разных видов (математику, грамоту, аппликацию) с тем, чтобы продемонстрировать методически правильное проведение НОД, показать, как организовать пространство при проведении занятий, как организовать детей на занятиях, показать эффективность применения разных методов и приемов. Подшефный педагог посещала режимные моменты (зарядку, сбор на прогулку и сами прогулки, укладывание детей на тихий час и подъем, организацию работы с дежурными). Я также посетила несколько ее занятий. Затем мы вместе анализировали их: достигнуты ли цели занятия, что удалось, что не получилось, какие приемы были наиболее эффективны и т. п.
- **Посещение НОД коллег** с целью перенять передовой педагогический опыт.

• **Организация работы по самообразованию.** Любая профессия требует самосовершенствования, тем более работа, связанная с детьми. Самообразование позволяет молодому специалисту самостоятельно пополнить, конкретизировать и систематизировать приобретенные из различных источников знания с учетом своих интересов и склонностей. Я познакомила молодого педагога со своим опытом по самообразованию. Первоначально мы вместе определились с темой самообразования, исходя из интересов моей подопечной. Так как ей более всего были близки направление «развитие речи» и изучение правил дорожного движения, остановились на теме самообразования «Дидактические игры по ПДД как средство развития словаря». Вместе определили проблему, поставили цель и сформулировали задачи, определили этапы работы, подобрали литературу, определили пути работы и продукты, которые должны получиться как результат работы по самообразованию. Все это моя подопечная занесла в лист-карту. В результате этой деятельности появилась папка по данной теме. В новом учебном году молодой педагог выбрала тему для самообразования «Пальчиками играем – речь развиваем» и, используя уже знакомый алгоритм деятельности, самостоятельно составила план работы.

• **Совместная разработка педагогических проектов и программ.** Я познакомила молодого воспитателя с моделью составления педпроекта (оформление, осуществление, способы презентации проекта) на материале последнего реализованного в группе проекта «Сюжетно-ролевая игра «Банк». Далее мы стали совместно разрабатывать проекты, начиная от краткосрочных мини-проектов до серьезных больших. Такое сотрудничество дало хорошие результаты. Так, материалы нашего совместного проекта по экологическому воспитанию «Вода – это жизнь» были опубликованы в сборнике МБУ ЦМиСО «Образование для устойчивого развития». Совместно мы разработали программу по экономическому развитию дошкольников «Маленькие шаги в большой мир экономики», которая стала основой для работы по финансовой грамотности всего детского сада в 2018/2019 учебном году. В настоящее время мы совместно реализуем долгосрочный проект «Сюжетно-ролевые игры как средство экономического воспитания», а самостоятельно моя подшефная работает над проектом «Горлица – птица года».

• **Участие в методических мероприятиях ДОУ.** Методические мероприятия в детском саду – один из путей повышения методической грамотности и формирования у педагогов практических умений построения образовательного процесса, в чем особенно нуждаются начинающие педагоги. Моя подопечная принимала активное участие в методических мероприятиях детского сада: семинаре-практикуме «Дидактическая игра как средство развития познавательных способностей» и интерактивном семинаре «Дидактические игры по обучению грамоте»; подготовила и провела консультацию для воспитателей «Сказка как средство экономического воспитания», а также показала воспитателям открытые занятия в подготовительной группе: по грамоте – «Цветик-семицветик» и по ПДД – «В стране дорожных знаков».

• **Участие в творческих группах.** Работа творческих групп – одна из цепочек в образовательной системе ДОУ, способных влиять на развитие компетентности педагогов и повышение качества образования. Вместе с моей наставляемой мы – члены творческой группы «Поиск»; занимались разработкой перспективного планирования и разработкой конспектов по познавательному развитию в подготовительной группе, только по разным направлениям: у меня – экология, у напарницы – познание, занятия по разделу «Мир людей» (ей была поручена разработка конспектов по темам «Права детей» и «Мы все – такие разные»).

• **Участие в педагогических и творческих конкурсах разного уровня.** Педагогические конкурсы – источник стимулирования мотивации для саморазвития и профессионального роста педагога. А творческие конкурсы дают возможность проявить себя как неординарную личность. И, что немаловажно, участие в конкурсах

влияет на заработную плату, дает дополнительные баллы при начислении ее стимулирующей части. Молодой педагог привлекалась к участию в педагогических и творческих конкурсах по годовому плану МБДОУ. Участвовала и побеждала в педагогических интернет-конкурсах. Принимала участие в конкурсах декоративно-прикладного творчества «Пасхальное яйцо» и «Мир кожи». Разработанная нами совместно программа по экономике «Маленькие шаги в большой мир экономики» участвовала в Областном фестивале-конкурсе образовательных организаций «Инноватика. Образование. Мастерство» и опубликована в сборнике РИРО.

- **Совместное участие в методических площадках на уровне города.** Вместе мы представляли опыт работы по нашей программе по экономике на городском методическом объединении, организованном на базе нашего ДОУ: молодой воспитатель показывала мастер-класс, я давала открытое занятие. Программу по экономике мы также совместно презентовали на городской методической конференции «Вектор успеха». Участие в методических мероприятиях такого уровня – бесценный опыт для молодого педагога. Во-первых, это знакомство с инновационными практиками самых творческих, самых передовых педагогов Рязани, что дает толчок к дальнейшему профессиональному росту. Во-вторых, молодой воспитатель учится у коллег презентовать опыт своей работы разными способами, творческому подходу к презентации. В-третьих, он приобретает опыт выступления перед широкой педагогической аудиторией, преодолевая робость и неуверенность в себе. И сами по себе эти мероприятия несут положительный эмоциональный заряд.
- **Участие в инновационных площадках.** Сколько существует образование как отдельная отрасль и сфера общественного бытия, столько существуют педагогические инновации. Инновационная площадка – это путь совместного, более эффективного решения современных образовательных задач, продиктованных временем, совершенствования дошкольного образования. Участие в инновационных площадках дает возможность проявить себя в качестве новатора, экспериментатора. В 2018/2019 уч. г. наша группа – участник двух экспериментальных площадок, работающих на базе ДОУ: 1) инновационной площадки по экономическому образованию дошкольников «Маленькие шаги в большой мир экономики»; 2) инновационной площадки по апробированию программы «По дороге к азбуке» Р.Н. Бунеева и др. Перед стартом второй площадки мы вместе с напарницей посетили семинар «Концептуальные основы ООП «Детский сад – 2100», организованный авторами программы, т. е. получили вектор движения из первых рук.
- **Организация предметно-развивающей среды группы.** Предметная среда группы должна быть не только развивающей, но и развивающейся. Работа по ее организации сблизила и сплотила нас как напарников. Мы критически подошли к уже имеющемуся оборудованию, к организации образовательных зон. Провели ревизию имеющихся игр, составили подробный каталог имеющихся в группе игр по направлениям и возрастам. Составили план приобретения и изготовления необходимого оборудования. В настоящее время занимаемся организацией зоны сюжетно-ролевых игр, изготовлением атрибутов для игр. Моя подшефная изготовила множество дидактических игр и атрибутов для них своими руками.
- **Организация работы с родителями воспитанников.** Молодой педагог часто сталкивается с трудностью в общении с родителями. В нашем случае трудность была в том, что дочь Елены Евгеньевны посещала нашу группу. Поэтому, когда она пришла работать в детский сад, ей трудно было держать дистанцию «педагог – родитель», ведь другие родители привыкли быть с ней на «ты». Однако постепенно ситуация исправилась, потому что родители группы увидели, что она – действительно грамотный педагог. В этом помогли ее мероприятия, проводимые для родителей и родительского клуба «Растишка»: мастер-класс, практикум, круглый стол, консультации.

• **Оформление портфолио молодого педагога.** С помощью портфолио легко проследить динамику профессионального становления молодого воспитателя. Я познакомила Елену Евгеньевну с оформлением своего портфолио, мы рассмотрели, какие разделы могут в нем быть, и она создала свой портфолио, куда вносит сведения о достижениях и педагогических находках.

Результатом нашей совместной работы стало отлаженное взаимодействие молодого воспитателя и наставника, усвоение молодым педагогом эффективных форм и методов работы с детским коллективом. Она овладела профессиональными умениями и компетенциями. Через год своей педагогической деятельности, в мае 2018 г., Елена Евгеньевна защитилась на I квалификационную категорию. В результате деятельностного сопровождения она адаптировалась к корпоративной культуре нашего коллектива, усвоила его лучшие традиции. У нее появилась уверенность в своих силах, убежденность в верности выбора профессии.

Вывод: наставничество – деятельностный метод в ускорении процесса профессионального становления молодого педагога.

Из опыта работы тьютора с молодым специалистом ДОУ

Акимова Галина Викторовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 138»

В нашем городе давно существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, как их удержать, заинтересовать, помочь ощутить значимость нашей профессии. Я считаю, что большинство приходящей к нам молодежи нуждается в помощи наставника, который поможет начинающему специалисту реализовать себя, развить личностные качества.

Ни для кого не секрет, что заработная плата сотрудников данной категории крайне не привлекательна. К тому же слабая методическая подготовка, не всегда удачная адаптация в новом коллективе также могут подорвать и без того слабую веру в собственные силы. Так возникла острая потребность индивидуализации процесса профессионального роста молодого педагога с помощью сопровождения. Именно в этом заключается актуальность и социальная значимость данной проблемы.

В нашем детском саду много лет существует рабочая группа «Школа молодого воспитателя», основная цель которой – оказание помощи начинающим специалистам в профессиональной адаптации. Осуществляя свою деятельность, группа содействует в решении следующих задач: развитие интереса к педагогической деятельности; закрепление воспитателя в детском саду; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности.

Большинство начинающих специалистов работает в паре с более опытным педагогом, который готов оказать теоретическую помощь, дать практический совет в затруднительных ситуациях, тем самым повышая профессиональную компетентность молодого педагога.

Мой стаж работы в детском саду – более 40 лет. На протяжении десяти лет я вхожу в состав данной рабочей группы. Ежегодно молодые педагоги проходят у нас обучение. Многие остаются в детском саду, посвящая свою жизнь детям, и показывают высокие результаты работы. Хочу поделиться своим личным опытом работы в качестве тьютора.

С 2016 года я сопровождаю Екатерину Васильевну на ранних этапах ее профессиональной деятельности. Моя подопечная трудится в стенах нашего детского сада 2 года 7 мес. У нее высшее педагогическое (дошкольное) образование. Хочу сразу подчеркнуть, что Екатерина Васильевна изначально хотела посвятить себя работе с детьми именно дошкольного возраста.

Первые трудности в ее работе были связаны с возрастными особенностями детей подготовительной к школе группы. Проблемы, с которыми она столкнулась,

были очевидны, и их можно было обозначить как психолого-педагогические, методические, организационные.

Сначала работу с молодым педагогом строила на основе демонстрации собственной деятельности: приглашала на занятия, обращала внимание на режимные моменты, организацию прогулок, трудовой деятельности. Для установления более тесного контакта с детьми весьма полезными оказались мои советы, касающиеся игровой деятельности: молодому воспитателю следует больше играть с детьми, брать на себя ключевые роли, увлекать их новыми сюжетными ситуациями, фантазировать вместе с ними. Чтобы расположить ребенка к себе, лучше узнать его, я посоветовала проводить индивидуальные беседы. Вскоре мы заметили результат: маленьких воспитанников объединило чувство искренней привязанности к своему педагогу, укрепилась эмоциональная связь между ними, стали проявляться партнерские отношения.

Екатерина Васильевна проявила себя как талантливый педагог по изобразительной деятельности. На протяжении двух лет она знакомила детей с нетрадиционными техниками рисования. Как руководитель кружка по изодеятельности я смогла оценить ее творческий подход к этим занятиям. Мою идею использовать возможности современной мультимедийной техники, которая имеется в нашем ДОУ, она восприняла с энтузиазмом. В рамках конкурса «Лучший наставник» ею было подготовлено занятие «Осенние листья» с использованием ИКТ.

Опыт тьюторского сопровождения оказался обоюдно позитивным. В процессе совместной деятельности мы обе уделяли пристальное внимание важным моментам педагогической деятельности, таким как методическая работа, самообразование, проявление организаторских, коммуникативных и творческих качеств, работа с родителями.

Несмотря на весьма скромный стаж работы, Екатерина Васильевна уже приняла участие в муниципальном этапе конкурса «Педагогический дебют», стала лауреатом региональной олимпиады «Умножаем успех», участвовала в международной профессиональной олимпиаде «Совушка». В 2018 году прошла процедуру аттестации на первую квалификационную категорию. Надеюсь, что огромное желание работать, стремление постоянно совершенствоваться, а также моя скромная помощь и поддержка дадут возможность моей подопечной достичь высоких результатов в выбранной ею профессии.

Методическая работа наставника по организации фронтального логопедического занятия

Горелова Светлана Юрьевна,
учитель-логопед МАДОУ «Детский сад № 142»

Становление молодого специалиста в профессиональной деятельности не кратковременное, раз и навсегда совершенное действие, результаты которого человек использует в последующей жизни, а динамичный, длительный и многоуровневый процесс, постоянно подвергающийся коррекции под влиянием различных факторов. Это может быть приобретение и переход социально значимых и профессионально важных качеств или свойств, готовность к непрерывному профессиональному росту, к поиску оптимальных приемов эффективного выполнения профессиональной деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности.

Приходя в образовательное учреждение, молодой специалист имеет достаточный объем теоретических знаний, владеет способами преодоления речевой недостаточности у детей, однако испытывает трудности при применении их на практике. Мастерство приходит с опытом, поэтому начинающему учителю-логопеду полезно общение с наставником, который поможет преодолеть психологический барьер тревоги,

овладеть навыками общения с детьми, родителями, коллегами; научит планированию логопедической работы и использованию теоретических знаний на практике.

В словаре-справочнике О.Г. Прохоровой и В.А. Румянцева *наставничество* – один из способов организации преемственности поколений в условиях производства, непосредственное шефство более подготовленного специалиста над молодым в интересах передачи своего профессионального опыта.

На протяжении двух лет я являюсь наставником начинающего учителя-логопеда. Эти отношения можно оценить не как авторитарные, а как отношения, созданные по типу «модель дружбы». Мы практикуем взаимные посещения занятий с обязательным последующим анализом, беседы, совместные встречи с родителями (по соглашению), обсуждаем рекомендации воспитателям.

Логопедические занятия являются основной формой коррекционного обучения и предназначены для систематического развития всех компонентов речи, поэтому мы с коллегой старались больше уделить внимания их правильной организации.

Анализируя результативность и эффективность работы молодого педагога, мы определили следующие проблемы: излишняя продолжительность занятия; невысокая речевая активность детей; нечеткая формулировка заданий детям; необоснованное количество учебных задач; слабая мотивация детей к предстоящей деятельности.

Решение этих проблем мы видим в правильной организации занятия, которая предполагает четкую формулировку цели и задач; определение словаря для усвоения детьми; оправданный подбор лексических, грамматических и других заданий; соответствие объема и сложности словаря, грамматических заданий возрасту, уровню речевого развития детей, этапу коррекционного обучения, теме и поставленным задачам; использование приемов, вовлекающих детей в активную речевую деятельность; внесение разнообразных игровых и дидактических упражнений с элементами контроля над своими действиями (речью) и действиями (речью) товарищей; учет индивидуальных особенностей детей, в том числе для развития мыслительной деятельности и сложных форм восприятия.

При подготовке к занятию учитель-логопед всегда должен предусмотреть дополнительный дидактический и игровой материал для детей, которые с опережением выполняют задания. Продумывая структуру занятия, необходимо эмоциональные фрагменты располагать таким образом, чтобы они приходились на момент нарастания усталости. Проектирование организации занятия предполагает комфортное размещение детей, позволяющее видеть учителя-логопеда и воспринимать его речь и речь своих товарищей.

В течение занятия у детей возникают ошибочные ответы. В этом случае предлагаю курируемому педагогу использовать следующие варианты исправления ошибок: по ходу занятия деликатно исправить ответ ребенка; обратить внимание детей на ответ и определить его ошибочность или правильность; предложить повторить правильный ответ хором. Работа над ошибками приобретает сознательный характер и носит форму коллективного разбора, что так же влияет на осмысление и запоминание изученных речевых конструкций.

Итог занятия является важным моментом, это эффективный прием обучения, на котором развиваются память, мышление, связная речь. Его основные вопросы: «Чему мы научились?», «В чем испытывали трудности?», «Что не получилось?», «О чем вы расскажете родителям вечером?», «Что хотели бы повторить?».

Таким образом я мотивирую курируемого педагога к детальной, тщательной подготовке к каждому логопедическому занятию. В результате нашей совместной деятельности молодой педагог приобрел ценный педагогический опыт, уверенность, получил высокую оценку со стороны коллег и родителей воспитанников. У педагога сформировались партнерские отношения с детьми. Дети свободно обращаются к педагогу, обсуждают с ним интересующие их вопросы, получают необходимую помощь, совет – все это способствует речевому и личностному развитию детей.

Формирование аналитической культуры молодых педагогов

Тришкина Ольга Викторовна,
воспитатель МАДОУ «Детский сад № 142»

Педагог постоянно находится в условиях оценивания. Его деятельность анализируется администрацией, коллегами, родителями с целью определения эффективности труда, раскрытия профессиональных и личностных резервов педагога.

Одной из важных функций педагога является аналитическая деятельность, без которой невозможно выявить противоречия в педагогической практике, осмыслить их и разрешить. Аналитическая деятельность помогает педагогу четко формулировать цель своей деятельности; планировать и предвидеть результаты своего педагогического труда; видеть и понимать существенную связь между способом своих действий и конечным результатом.

Анализ собственной деятельности педагога как процесс осмысления своего педагогического опыта является важнейшим и своеобразным инструментом преодоления существующих в работе трудностей, стимулом самосовершенствования.

В настоящее время не каждый опытный педагог владеет техникой самоанализа. Часто воспитатели, проводя открытые педагогические мероприятия, не готовы провести детальный самоанализ, испытывают страх перед возникающими вопросами, активно защищаются от высказанных коллегами рекомендаций и предложений, обижаются.

Как научить молодого специалиста проводить самоанализ – критически и продуктивно оценивать свою педагогическую деятельность, ее результативность? Как выработать потребность в анализе с «Я-позиции» у педагога?

Формирование аналитической культуры начинающего педагога считаю ключевой идеей наставничества.

Каковы же организационные условия развития готовности и способности молодого специалиста к самостоятельному анализу профессиональной деятельности?

Одно из важнейших условий – активная позиция педагога, способность к рефлексии, мотивированное стремление к профессионализму. Мотивация – внутреннее побуждение к деятельности, исходящее от желаний, интересов, позиции работника.

В настоящее время одним из главных мотивационных факторов принято считать заработную плату. Сегодня стимулирующая часть фонда оплаты труда позволяет работодателю поощрять творчество, инициативу педагогического работника, применение в работе современных форм, методов, участие в педагогических мероприятиях, конкурсах. Тем не менее, каждый человек нуждается в признании, понимании того, что его вклад в общее дело важен, его работа приносит пользу. Сотрудники, которым работа доставляет удовольствие, работают с бóльшим энтузиазмом, ответственностью, инициативой.

Таким образом, немаловажным мотивационным фактором для начинающего педагога является удовлетворенность своей работой. В этом велика поддержка наставника. Важно не подавлять инициативность, а всячески поддерживать молодого коллегу, давать положительную оценку, чтобы выработать уверенность в своих силах. Беседа с молодым специалистом должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого, воодушевлять его на профессиональное и личностное развитие.

Помимо мотивации, по мнению профессора Г.К. Селевко, умение анализировать процесс своей деятельности зависит от системы представлений личности о самой себе, о том, какими качествами и характеристиками субъект обладает. «Я-позиция» возникает постепенно, в процессе социального взаимодействия и самопознания, и действует как внутренний фильтр, проходя через который,

жизненный опыт человека осмысливается и получает значение. «Я-позиция» – это территория нашего личностного переживания, которая относится к состоянию «Здесь и Сейчас», где мы имеем самый богатый сенсорный опыт, находимся в наиболее ассоциированном состоянии и можем четко ответить на вопросы: что мне нравится – не нравится? Удалось достичь результата или не получилось? Что я хочу изменить? Как сделать иначе? Как я думаю достичь чего-либо?

Ученые выделяют основные компоненты самоанализа: самоконтроль, самодиагностику и самооценку, – они дают возможность педагогу осуществлять регулярный анализ образовательного процесса.

Самоконтроль является первым этапом анализа. Это характеристика своих действий и осмысление собственных результатов деятельности на ее основе. Важно научить молодого специалиста сравнивать свои действия с заданным образцом, находить сходства и различия между запланированными показателями и фактическим результатом.

Самодиагностика – не только оперативный анализ, ежедневный мониторинг воспитательно-образовательного процесса, но и процесс изучения педагогом самого себя, продуктов своей деятельности. Считаю ли я себя профессиональным воспитателем? Каковы мои главные достоинства? В чем мои педагогические проблемы? Отвечая на данные вопросы, воспитатель вынужденно ежедневно проводит рефлексию своей деятельности.

Самооценка – представление о себе как о личности и как о профессионале. Каждый педагог должен уметь объективно, а порой и критично оценивать свой труд, свои профессиональные качества и возможности. Умение сопоставлять образцовый пример профессиональной деятельности со своими действиями помогает адекватной самооценке и позволяет выработать собственный педагогический стиль.

Таким образом, самоанализ можно рассматривать как целенаправленный аналитический процесс исследования педагогом самого себя, своего опыта работы, своих достоинств и ошибок с целью совершенствования педагогического мастерства.

Ввести процедуру самооценки в педагогический процесс простым распоряжением невозможно. Ее применение требует системного подхода к аналитической деятельности, кропотливой, основательной, достаточно продолжительной профессиональной работе, которая включает в себя несколько последовательных этапов. Рассмотрим их подробнее.

Организационный этап: инструктирование педагога; обсуждение механизма проведения анализа педагогических мероприятий, требований к нему; подготовка рекомендаций, анкет, примерных схем анализа и самоанализа педагогических мероприятий.

Проведение любого педагогического мероприятия требует тщательной подготовки, поэтому самоанализ начинается с первых этапов работы, когда еще рождаются замыслы дела. Воспитателю необходимо ответить для самого себя на вопросы: с какой целью я провожу данное мероприятие? Каковы главные основания выбора именно этой темы? Почему использую именно эти методы, средства, технологии для достижения поставленной цели? Как планирую решить поставленные задачи и достичь результата? Какие трудности могут возникнуть в процессе проведения мероприятия?

Отвечая на поставленные вопросы, педагог вносит коррективы, уточняет ключевые моменты предстоящего мероприятия, продумывает возможные вопросы и ответы для анализа мероприятия после его проведения.

В своей работе мы часто используем уже разработанные схемы анализа педагогических мероприятий с детьми.

Например, схема анализа занятия (автор Л.М. Денякина). Данная схема доработана и оформлена нами с учетом того, что воспитатель является неопытным, и схема служила бы ему некоторой теоретической подсказкой.

Карта анализа занятия
Дата _____
Тема:_____
Занятие проводит: _____

Критерии анализа	Да	Не в полной мере	Нет	Затрудняюсь оценить	Примечание
Воспитатель четко представляет цель своего занятия.					
Для достижения своей цели выбрана самая рациональная форма организации.					
Методы и приемы разнообразны, интересны, эмоциональны.					
Совершенно оправданно используется наглядность.					
На протяжении всего занятия педагог активизирует детей. У него это отлично получается.					
Детям дается свобода выбора действий, обобщений, умозаключений.					
Педагог использует, к сожалению, только отрицательные оценки.					
Вывод занятия педагог делает сам. Это не оправданно.					
Цель занятия достигнута, педагог это проследил.					
Для того чтобы убедиться, что цель достигнута, воспитатель …					
Это, я считаю, совершенно правильно.					
Занятие интересное, нужное детям.					
Я часто провожу такие занятия.					
Обязательно попробую провести что-то подобное.					
Вывод					
Советую педагогу для более эффективной работы использовать …					

Заполняющий карту (ФИО)_____

Обучающий этап. На этом этапе наставнику необходимо продемонстрировать приемы и методы практической работы с детьми, родителями, коллегами в рамках открытых занятий и мастер-классов с последующим самоанализом. Начинающему педагогу предоставляется возможность заслушать образец самоанализа,

проанализировать педагогическую деятельность коллеги, внести конструктивные предложения, сформулировать выводы по проведенному мероприятию, дать оценку, рекомендации. Важно, чтобы вывод о результативности проведенного занятия был сформулирован не как учительская оценка «удовлетворительно», «хорошо», «отлично», а содержал конкретные четкие выводы и рекомендации для педагога, опирающиеся, в первую очередь, на достижения молодого специалиста, положительные моменты педагогического мероприятия.

Вывод	Рекомендации	Примечание
Воспитатель на занятии сочетал разные способы организации детей (фронтальный, групповой, в парах).	Для осуществления индивидуального подхода к детям включать в работу задания различного уровня сложности с целью создания атмосферы заинтересованности и успешности каждого воспитанника.	
Содержание, структура занятия тщательно продуманы и соответствуют инновационным подходам к обучению. Педагог умело подвел итог занятия, привлек детей к формулировке выводов.	Целесообразно общий итог занятия направить не только на закрепление пройденного материала, но и на осознание значимости полученных результатов, на установку к продолжению деятельности в вечернее время или дома. Также итог может стать ориентиром для перехода к изучению новой темы.	
Педагог использует развернутый показ и разъяснение всех приемов, действий, сам контролирует выполнение и оценивает деятельность детей.	Создавать условия для самостоятельного поиска детьми выхода из проблемных ситуаций, планирования своих действий, контроля своей деятельности, согласованности с другими. Поощрять оригинальность решений.	

На данном этапе важна активная позиция молодого специалиста при посещении открытых мероприятий ДОУ. Наставнику необходимо внушить начинающему педагогу, что любое проводимое в ДОУ мероприятие всегда является носителем нового, побуждает к поиску, к деятельности через принятие, признание или, может быть, отторжение получаемой информации. Во время коллективного обсуждения, анализа занятий участники рассуждают, аргументируют свои позиции, выступают в качестве оппонентов. Доброжелательность и искренность во время педагогического анализа снимает страх конструктивной критики со стороны коллег, помогает выработать свою точку зрения, выявить круг интересов и направлений работы других педагогов. Все это позволяет каждому педагогу повысить свое профессиональное мастерство и педагогические компетенции.

Практический этап. На этом этапе наставнику необходимо помочь курируемому педагогу разработать подробные сценарии педагогических мероприятий с детьми или родителями и проанализировать их. Я рекомендую на данном этапе чаще использовать видеосъемку, чтобы молодой воспитатель видел свою работу со стороны. Это облегчает анализ педагогической деятельности, позволяет педагогу самостоятельно выявлять недочеты и ошибки в своих первых педагогических шагах, снимает страх публичности.

Демонстрационный этап. Молодой педагог самостоятельно разрабатывает и проводит педагогическое мероприятие с последующим самоанализом. Педагогу предоставляется возможность обосновать, глубоко проанализировать занятие, отметить положительные и отрицательные (на его взгляд) стороны занятия, ответить на вопросы коллег.

Если самоанализ проведен грамотно, совпадает с анализом коллег, администрации, то у молодого специалиста отпадают лишние тревоги и переживания. Это абсолютно не закрывает путь к действительно конструктивной критике его работы, но повышает уверенность воспитателя в своих силах.

Задача коллег – подвергнуть занятие объективному всестороннему, но доброжелательному анализу (подчеркнув, прежде всего, позитивное), обязательно дать молодому специалисту практические советы и рекомендации.

Таким образом, при проведении открытых мероприятий педагог получает объективную оценку результата образовательного процесса, сведения о сильных и слабых сторонах своей педагогической деятельности, осмысление собственного опыта, принятых решений.

В.А. Сухомлинский писал: «Умейте осмыслить свой пройденный путь. Осмысление того, что уже сделано, – это большое духовное богатство». Наставник обязан помочь молодому педагогу научиться анализировать свою деятельность, аргументированно представлять ее результаты коллегам, понимать, что, только владея инструментом самоанализа, можно рассчитывать на серьезные достижения, успехи в профессиональном развитии педагога, рост его творческого потенциала.

Организация тьюторского сопровождения молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении

Лебедева Светлана Викторовна,
воспитатель МБДОУ «ЦРР – детский сад № 143»

В своей статье я хочу поделиться опытом работы наставника, который работает с молодым педагогом, имеющим недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

Наставничество в какой-то степени – мой педагогический дебют. Узнав о тьюторском сопровождении и став наставником, я сформулировала вопросы, на которые надо было получить ответы, прежде всего, самой. Что же такое тьюторство в дошкольном образовании? Информацию я нашла в разных источниках, она оказалась очень важной и полезной для меня.

Кто такой тьютор? В переводе с английского tutor означает **«домашний учитель, наставник, опекун»**. Происхождение этого слова идет от латинского tueor – заботиться, оберегать – и связано с понятием «защитник» или «покровитель». Таким образом, тьютор выполняет посредническую роль и выступает в качестве помощника того, кто обучается, его консультанта и организатора эффективной учебной деятельности. Именно деятельность наставника отвечает важным аспектам образовательного процесса ученика.

Этот вид педагогической деятельности проявляется там, где необходимо индивидуализировать любой процесс обучения. Тьютор должен суметь помочь решить проблему развития личностного потенциала средствами просвещения – организовать «избыточность» образовательной среды, чтобы обучающийся смог открыть для себя что-то новое и заинтересоваться учебным процессом. Тьюторство в системе образования подразумевает формирование процесса работы, направленное на достижение конечного результата. Таким образом, обучающийся должен пройти путь культурного, профессионального и личностного самоопределения.

Особенно важным для меня явилось то, что сопровождение обучающегося непрерывно длится в течение всего образовательного процесса.

В нашем детском саду делается все для того, чтобы молодым специалистам была обеспечена легкая адаптация в коллективе. Это обеспечивается благодаря слаженной работе административной команды в лице руководителя и заместителя руководителя ДОУ по воспитательной и методической работе и опытных воспитателей-наставников.

Совместно мы выстроили и успешно реализуем систему методической работы с молодыми специалистами. Цель, которую мы преследуем, – сделать все, чтобы молодой педагог не разочаровался в выбранном пути, помочь адаптироваться в педагогическом коллективе детского сада, почувствовать себя значимым его членом, а также создать условия для повышения профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса.

Для этого в детском саду активно проводится консультативная работа с начинающими воспитателями и специалистами, организуются педагогические мастерские, опытные воспитатели дают мастер-классы, открытые занятия с последующим совместным анализом деятельности педагога. Создаются творческие объединения молодых специалистов. Участвуя в них, начинающие воспитатели приобретают педагогический опыт, которым успешно делятся на педагогических советах и семинарах с коллегами.

На мой взгляд, это очень удачная форма методической работы, так как она способствует повышению профессиональной значимости молодого специалиста, учит его общению в коллективе единомышленников. Но помимо коллективной методической работы необходимо индивидуальное сопровождение молодого специалиста. Очень важно, если рядом есть человек, который в любую минуту поможет советом или делом, подскажет, поддержит, наставит и ободрит. Наверное, в этом и есть главное предназначение тьютора.

С 2017 года я являюсь наставником молодого специалиста Сусляковой Виктории Сергеевны. Воспитатель с высшим педагогическим образованием, активная, творческая, эмоциональная, открытая, имеет большое желание работать с детьми. Викторию Сергеевну сразу полюбили дети, с теплотой приняли родители. Вместе с тем, молодому педагогу необходимо было помочь адаптироваться к работе с детьми дошкольного возраста вообще и в нашем детском саду в частности, так как не секрет, что в каждом образовательном учреждении свои традиции и подходы к образовательной деятельности.

Наш первый совместный год работы стал годом адаптации. А период адаптации, как известно, самый сложный – как для молодого специалиста, так и для наставника. Совместно мы изучали и разбирали основные документы и локальные акты, регламентирующие деятельность педагога: должностную инструкцию воспитателя, Устав ДОУ, СанПин, Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, правила внутреннего трудового распорядка, правила внутреннего распорядка воспитанников, положение ДОУ о педагогическом совете.

У моей молодой коллеги возникало много вопросов, на которые даже я, проработав в системе много лет, не всегда могла дать однозначный ответ. Вместе мы рассуждали, искали ответы на интересующие нас вопросы в литературе и сети Интернет. Кто бы мог подумать, что совместное изучение документов может быть столь интересным и полезным!

Организуя тьюторство, я выделила для себя три основных аспекта взаимодействия молодого педагога и наставника: «Старший воспитатель – молодой воспитатель» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками; «Молодой воспитатель – ребенок – родитель» – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей; «Молодой воспитатель – коллега» – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Я знакомила свою напарницу с традициями нашего детского сада, постепенно представляла коллег-педагогов, рассказывала об их профессиональных достижениях и имеющемся у них опыте работы. Часто предлагала обратиться за помощью не только ко мне, но и к другим педагогам. Таким образом было организовано взаимодействие и общение с коллегами.

Особенно сложно для начинающего специалиста взаимодействовать с родителями воспитанников. Здесь очень важно показать молодому педагогу пути выстраивания партнерских отношений через организацию эффективного педагогического общения, учета мнений, интересов и потребностей родителей, привлечение родителей к участию в педагогическом процессе группы. Вместе с Викторией Сергеевной мы рассказывали родителям об успехах наших воспитанников, организовали выставки достижений детей, проводили дни открытых дверей, на которые родители приглашались для участия в занятиях, играх, праздничных мероприятиях. Сначала все это делали вдвоем, и постепенно моя коллега преодолела неловкость и стеснение в общении с родителями, стала общаться свободно, уверенно.

Погружаясь в планирование образовательной деятельности, мы совместно проектируем будущий рабочий день, составляем конспекты занятий и других образовательных мероприятий, анализируем свою деятельность, выделяя при этом проблемы, определяя причины, по которым они возникли, и прогнозируя пути решения. Совместно мы ищем оптимальные методы и приемы работы с детьми в разных видах деятельности, которые будут наиболее приемлемы для наших детей и помогут в полной мере обеспечить результат. Много внимания уделяем обсуждению индивидуальных особенностей наших воспитанников и выстраиванию индивидуальных образовательных маршрутов.

Для начинающего педагога очень важно с первых дней научиться организовать детей, пользоваться голосом как инструментом, общаться как с детьми, так и со взрослыми. Начали мы с речевой этики, так как умение пользоваться речевыми инструментами, фразами, словом – залог успешной профессиональной деятельности. Вместе мы проанализировали статью Татьяны Авдуловой «Безобидные фразы, которые на самом деле воспитатель не должен говорить детям», которая печаталась в журнале «Справочник старшего воспитателя» (№ 3, 2018 г.), обсудили эту проблему. Моя подопечная сразу определила фразы, которые мы никогда не будет использовать в своей работе, и те словесные обороты, которые помогут ей организовать результативное общение. Для полноценной реализации коммуникативной функции в профессиональной деятельности я познакомила коллегу с приемами, направленными на сохранение и укрепление голоса, минимизацию голосовой нагрузки в течение рабочего дня. Вместе мы составили памятку для родителей о том, как надо готовить детей к детскому саду. Договорились о знаковой системе общения с детьми в группе, придумали совместно сигналы (например, если звучит заставка из передачи «Будильник», значит, нас ждут интересные дела).

Обычно после рабочей смены у моей молодой коллеги бывает много вопросов, она стремится поделиться со мной своими успехами и достижениями, посоветоваться по поводу результативности тех или иных приемов работы. Незаметно для себя я тоже стала искать поддержки и одобрения у напарницы, так что наше профессиональное общение приобрело двусторонний смысл и стало для меня так же необходимо, как и для моей подопечной.

В нашем детском саду активно применяются современные эффективные формы и методы развития детей, мы широко используем информационно-коммуникативные технологии. В группе у нас имеется интерактивная доска, которая используется в педагогическом процессе при организации занятий и развивающих игр. Естественно встает вопрос об ИКТ-компетентности педагогов. Владение ИКТ необходимо для реализации требований Федерального государственного образовательного стандарта, для осуществления результативного образования дошкольников в современных условиях. Моя молодая коллега хорошо владеет средствами ИКТ, смело и уверенно использует их в работе с детьми и часто помогает мне подготовить к занятию нужную презентацию или подобрать нужные игры для интерактивной доски.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится самообразованию. Каждый педагог в нашем детском саду определяет

для себя тему, над какой он будет работать в течение года. Работая над своими темами, мы так же делимся друг с другом педагогическими находками, и у моей молодой коллеги очень часто появляются интересные идеи, воплощение которых требует времени, усилий и творческого подхода. Все это положительно сказывается на результатах работы. Дети в нашей группе любознательные, добрые, эмоционально отзывчивые, активные, любят трудиться, помогать младшим, и это во многом – результат нашей совместной деятельности.

Путь педагога – долгий и трудный путь, и я надеюсь, что моя напарница пройдет его, постоянно совершенствуя себя как профессионала: будет развиваться, расширять компетенции, повышать уровень педагогического мастерства. А самое главное, она всегда будет любить детей и жить вместе с ними интересной, увлекательной и неповторимой дошкольной жизнью.

Модель сопровождения молодых педагогов в ДОУ

Сафошкина Галина Николаевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 152»

Одним из приоритетных направлений работы нашего детского сада является работа с молодыми педагогами.

Уже на протяжении 10 лет я являюсь наставником молодых педагогов, помогая им начинать путь в профессии. В настоящее время я работаю с молодым воспитателем, которая недавно пришла со студенческой скамьи. Она испытывает интерес к профессии и желание узнавать новое, отдавать свои знания и любовь детям. Но излишняя осторожность, боязнь ошибиться в выборе приемов и методов в организации образовательной деятельности мешает ей в работе.

Цель моей работы в качестве наставника – оказание помощи молодому педагогу в освоении азов профессии; в повышении уровня его профессиональных знаний и умений; в помощи находить выход из сложных ситуаций; в развитии уверенности в собственных силах.

Задачи работы в качестве наставника: обеспечить теоретическую, методическую, психологическую поддержку молодого воспитателя; оказать методическую и практическую помощь молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательной и образовательной деятельности; стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога в овладении современными образовательными программами, инновационными технологиями; проводить мастер-классы и открытые занятия для воспитателя с целью передачи опыта работы в использовании различных технологий, в том числе здоровьесберегающих; проводить анализ результативности работы молодого специалиста во всех направлениях воспитательно-образовательной деятельности.

Этапы становления молодого специалиста как педагога: адаптация – освоение норм профессии, ее ценностей, осознание уверенности в выборе профессии; стабилизация – приобретение профессиональной компетентности, самостоятельности; преобразование – достижение целостности, самодостаточности, успешности и способности к инновационной деятельности.

Исходя из вышеизложенных этапов, были намечены основные направления и содержание работы.

Направления деятельности наставника:

1. Первичная стажировка молодого воспитателя – ознакомительный этап (*в течение одного месяца).*
2. «Вхождение в профессию» – формирование у молодого воспитателя профессиональных умений, накопление опыта для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами *(в течение одного года).*

3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого воспитателя, повышение квалификации – освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, развитие устойчивого интереса к профессии, активное участие в методической деятельности, конкурсном движении, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое самообразование с целью дальнейшего роста в профессии *(в течение 3 лет).*

4. Обобщение опыта работы молодого воспитателя, подготовка его к аттестации на квалификационную категорию – *в течение 1 года*.

1 направление. Стажировка *(в течение 1 месяца).* Это самый сложный период в работе как начинающего педагога, так и помогающего ему адаптироваться наставника. **Задача:** предупредить разочарование и конфликты, как правило, возникающие в этот период, поддержать коллегу в укреплении веры в правильности выбора профессии, в обращении теоретических знаний и умений в практические навыки. **Работа включает в себя:** первичную беседу – ознакомление с требованиями к ведению документации; анкетирование – выявление затруднений в начале трудовой деятельности; стажировку в группе у наставника – молодой воспитатель наблюдает за работой своего наставника; подготовку к самостоятельной организации образовательной деятельности с детьми, родителями.

2 направление. Вхождение в профессию *(в течение 1 года).* Задача: активное освоение приемов работы с детьми, родителями, взаимодействие с коллегами, организация развивающей предметно-пространственной среды группы. На этом этапе молодой воспитатель изучает опыт работы коллег как своего детского сада, так и других ДОУ; повышает свой профессиональный уровень, посещая различные методические мероприятия. Все интересные методы и приемы, а также возникающие идеи фиксирует в «Творческом дневнике педагога». Получает помощь в организации РППС его группы. Активно привлекается к показу занятий сначала наставнику, а затем своим коллегам, родителям на уровне детского сада в рамках «Недели взаимопосещения», «Дня открытых дверей». Именно на этом этапе особенно важна оценка деятельности молодого воспитателя наставником, поскольку своевременная положительная оценка труда окрыляет молодого педагога.

Наставнику необходимо руководствоваться не столько внешними признаками, сколько тем, что за ними скрывается. Ведь главное не внешняя дисциплина, а то, сумел ли воспитатель научить детей с уважением относиться к окружающим, вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. На это в первую очередь обращаю внимание и, замечая педагогические успехи молодого коллеги, всегда отмечаю их. Ведь похвала всегда поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. Также на этом этапе постепенно молодой педагог приобщается к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобретает первый опыт участия в педагогических часах, педагогических советах в ДОУ.

К итоговому педагогическому совету готовим выступление на тему «Отчет о работе за учебный год», где молодой воспитатель подвергает анализу первый опыт педагогической работы, трудности, с которыми пришлось столкнуться, и пути их преодоления, делится своими достижениями в образовательной деятельности.

3 направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого воспитателя, повышение его квалификации *(в течение 3 лет).* Задача: освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, развитие устойчивого интереса к профессии, активное участие в методической деятельности, конкурсном движении, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать самообразование с целью дальнейшего роста в профессии. В этот период вижу себя в роли подсказчика, советчика, старшего товарища, стараясь своими действиями, идеями и творчеством мотивировать наставляемого на участие в инновационной

деятельности, конкурсном движении, готовлю к предстоящей аттестации. На этом этапе помогаю молодой коллеге все более активно вовлекаться в методическую жизнь ДОУ: принимать участие в педагогических советах, семинарах; готовить открытые показы непосредственной образовательной деятельности для педагогов к «Неделям взаимопосещений», для родителей – к «Дням открытых дверей».

Моя коллега принимала участие в педагогическом совете с выступлением «Нетрадиционные формы работы с семьей», семинаре «Способы поддержки детской одаренности», участвовала в общем родительском собрании ДОУ «Безопасные шаги родителей к безопасности детей». Ее опыт работы опубликован на Международном портале МААМ.ру. Принимала участие во всероссийском интернет-конкурсе «Радужные облака», Всероссийском конкурсе «Воспитатели России» в номинации «Молодые педагоги», городском педагогическом конкурсе «Педразвитие».

На этом этапе молодой педагог, как правило, уже создает профессиональное портфолио, куда вносит свои педагогические находки, достижения и т. д. Создание портфолио дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Портфолио как своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога свидетельствует о его способностях, коммуникативных навыках, самоорганизации, отмечает 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.

4 направление. Анализ результатов работы *(в течение 1 года).* Задача: анализ и обобщение опыта работы молодым педагогом, подготовка к последующей аттестации. **Работа включает в себя** оценку деятельности воспитателя с детьми, родителями; выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности». В ходе оценки учитывается отношение воспитателя к своим обязанностям, выполнение им инструкций, индивидуальных планов работы и развития педагога, вклад в реализацию задач учреждения. Определяются перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом и оказывается помощь в обобщении опыта работы. Оформляется характеристика на педагога и подготовка его к аттестации. Подводятся итоги, делаются выводы, составляется аналитическая справка о наставнической работе.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству: осознание молодым воспитателем себя в профессии и ориентация на саморазвитие; качественное изменение восприятия молодого воспитателя коллективом; рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Работа по наставничеству прописывается в годовом плане ДОУ, за каждым наставником закрепляется молодой педагог, составляется и утверждается руководителем план работы с наставляемым.

Преимущества наставничества как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью и практичностью, отличается многообразием форм и методов работы, 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 и, следовательно, 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: открытый диалог с наставляемым по всем профессиональным вопросам; передача практического опыта через организацию работы в

позиции «вместе», «рядом»; формирование мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, бережное отношение к профессии.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями обоюдополезна: молодой педагог получает квалифицированное сопровождение, так называемую «руку помощи» старшего коллеги, в лице наставника, в начале своей профессиональной деятельности. А наставник совершенствует свои методические, педагогические и психологические позиции; укрепляются дружеские взаимосвязи между опытными и молодыми педагогами нашего дошкольного учреждения. В свою очередь наши начинающие коллеги привносят свои профессиональные знания, новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют нас к повышению уровня компетентности в освоении ИКТ. Ведь учиться никогда и никому не поздно!

Опыт работы по организации наставничества воспитателя детского сада «Сердце свое я вам отдаю…»

Усанова Анна Ивановна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 157»

Мой педагогический стаж – 35 лет. В нашем детском саду большой и дружный коллектив. Работает много молодых педагогов.

Когда в августе 2017 года мне предложили участие в конкурсе «Лучший наставник», я разволновалась. А получится ли у меня стать хорошим наставником для молодого специалиста? Ведь задача наставника – помочь молодому педагогу не только адаптироваться в коллективе, но и сделать так, чтобы он не разочаровался в выборе профессии. Это значит – поделиться с молодым специалистом своими профессиональными умениями, накопленным опытом, поиском лучших методов и приемов работы с детьми, показать свой стиль работы, научить, как завоевать авторитет среди детей, родителей и коллег. Словом, было отчего разволноваться. Но, взвесив все «за» и «против», я все-таки согласилась стать наставником молодого педагога.

Что же включает в себя понятие «наставничество»? 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 к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Началось все с того, что в мою группу на должность второго воспитателя пришла энергичная девушка. Мы с ней набирали группу трехлетних детей. Наблюдая первое время за работой Юлии Александровны, я сразу отметила для себя, что она любит детей: играет с ними, старается развлечь маленьких плакс, придумывая незамысловатые игры с бабочками или рыбками. Дети сразу потянулись к ней, ведь детей не обманешь: они чувствуют любовь взрослого. Она очень старалась, но в некоторых вопросах испытывала трудности. И это понятно. Ей не хватало педагогического опыта. Она нуждалась в методической помощи: в просмотре открытых занятий у более опытных воспитателей, в ознакомлении с новыми образовательными технологиями и применением их на практике.

Наставничество – процесс двусторонний. Эффективность наставничества заключается в выполнении задач, как наставником, так и молодым педагогом. Моей целью как наставника являлась помощь молодому коллеге реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения. Задача молодого педагога – проявить готовность к принятию и освоению инновационных технологий в своей работе.

Мы с Юлией Александровной составили план работы наставника и молодого специалиста.

Задачи работы: 1. Обеспечить теоретической, психологической, методической поддержкой молодого воспитателя. 2. Оказать методическую и практическую помощь молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности. 3. Стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога. 4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателя для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями. 5. Изучить и показать приемы использования здоровьесберегающих технологий во время воспитательно-образовательной деятельности и в других режимных моментах. 6. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательно-образовательной деятельности.

Мы определили программу начинающего педагога. Мною были предложены примерные темы по самообразованию, оказана помощь в составлении календарного тематического плана, написании плана совместной и свободной деятельности дошкольников. Я посетила отдельные режимные моменты. Затем мы провели подробный анализ их, обсудили возможность исправления возникающих ошибок. Я направляла внимание молодого педагога на требования к организации учебного процесса, ведению документации, на формы и методы организации игровой деятельности детей, механизм использования дидактического и наглядного материала. В нашей группе появилось много дидактических игр по математике, ознакомлению с окружающим миром, экологии, сделанных умелыми руками Юлии Александровны.

Мы вместе учились организовывать учебно-воспитательный процесс, проговаривали каждый этап совместной деятельности педагога с детьми. Наиболее успешно Юлия Александровна провела занятия с детьми старшей группы по познавательному развитию на тему «Деревья и грибы», «Признаки весны».

Мы знакомились с формами и методами организации совместной работы воспитателя с детьми. Юлия Александровна посещала мои дневные прогулки с ребятами, училась их организовывать, после чего в ее педагогической копилке появился «Каталог подвижных игр для детей старшего возраста».

Чтобы развивать коммуникативные умения моего молодого педагога, ею проводилась работа с родителями воспитанников, в частности родительское собрание «Возрастные особенности детей старшей группы», консультация «Мелкая моторика – что это такое». Я учила ее привлекать родителей воспитанников к пополнению развивающей среды игровой комнаты, к изготовлению дидактических, демонстрационных, наглядных пособий.

Юлия Александровна присутствовала на моих занятиях, просмотрела отдельные режимные моменты: организацию утреннего приема детей, проведение гимнастики после дневного пробуждения. Мною было предложено разработать и применять в режимных моментах стихи, картотеку пальчиковых игр, физкультурные минутки. Я наблюдала за общением Юлии Александровны с родителями детей в вечернее время. Обращала ее внимание на стиль поведения: быть предельно корректной, доброжелательной, тактичной.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодого воспитателя к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодым воспитателем помогает

мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения.

Моя коллега, начинающая работать в системе дошкольного образования, в свою очередь, привносит в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулирует меня к повышению уровня педагогической компетентности.

Опыт наставнической деятельности

Кузнецова Наталия Николаевна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 157»

Каждый год, когда 31 декабря кремлевские куранты бьют 12, через минуту начинается новый день, новый месяц, новый год, чуть реже – новое тысячелетие. Все! Время ушло. Но все предыдущие годы, видимо, прошли не зря – это наша основа, это наш старт в будущее. Своим началом я считаю то время, когда, еще учась в школе, я задумалась о выборе будущей профессии. Уже тогда я представляла себя рядом с дошколятами: как я играю с ними, рассказываю им что-то интересное, читаю, учу первым навыком самообслуживания.

Прошли годы… Начинала я свою педагогическую работу в детском саду № 67/13 Московской железной дороги. Тогда не звучало понятие «наставническая деятельность», но всегда рядом были педагоги, у которых можно было учиться, получить одобрение, совет, поддержку. Я с большой благодарностью и теплотой в сердце вспоминаю нашего методиста Валентину Тимофеевну Исаеву и первых воспитателей, с которыми я работала в смене: Наталью Анатольевну Филимонову и Ксению Петровну Пустынкину. Это люди, которые помогали моему педагогическому становлению и просто по-человечески участливо строили взаимоотношения как с молодым специалистом.

Работа воспитателя очень ответственна. Она включает в себя постоянное взаимодействие не только с детьми, но и с их родителями, которые в современном мире требуют от педагога безупречного профессионализма.

Прекрасно, что наставничество именно сейчас, в наше время, стало так ярко выражено. Значение наставничества велико. Прежде всего – это передача опыта молодым специалистам, эффективность выполнения годовых задач, повышение мотивации молодых педагогов, формирование положительного отношения к обучению у молодых воспитателей, преодоление неуверенности в собственных силах, уменьшение времени, необходимого для адаптации новых сотрудников.

Стать грамотным специалистом в нашем детском саду помогают следующие формы работы: педагогические часы, консультации, методические площадки, семинары, мастер-классы, круглые столы, деловые игры, открытые занятия и режимные моменты, анкетирование, беседы, изучение методической литературы, тренинги.

Так сложилось, что моей ученицей стала моя сменщица – воспитатель Юлия Анатольевна Алексина. Юлия Анатольевна окончила Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина. Она мама двоих детей и, выйдя из декретного отпуска, нуждалась в участии и поддержке. Я не считаю Юлию Анатольевну начинающим специалистом, так как у нее уже есть некоторый опыт работы с детьми. Следовательно, я строила свою наставническую деятельность по несколько иным пунктам работы, а именно: партнерские взаимоотношения; работы «в горизонтальной плоскости»; не навязывая свою точку зрения, а прибегая к концепции «давай обсудим…», «сделаем вместе…», «я могу предположить, что так будет лучше…», «я бы сделала так…», «я расскажу, а ты, пожалуйста, послушай…»

Рядом, «рука об руку», а иногда «в тени» своей ученицы, передаешь ей новый опыт. Подопечная сознательно или бессознательно рефлексирует, делает

выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет другие действия. Я как наставник оказываю ненавязчивую практическую помощь, направляю и контролирую. Одновременно я создаю пространство для творчества, успешное стремление делать самоанализ. Все это, я думаю, поднимет уровень работы накоплением новых знаний и умений, поднимет планку для достижения новых целей и расширит зоны мастерства педагога.

Наставничество: лучшее из прошлого, которое работает на будущее

Котельникова Лилия Вячеславовна,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 157»

Работа с молодыми специалистами в образовательном учреждении традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Заставить быть наставником невозможно. Наставничество – дело исключительно добровольное основанное на позитиве. Наставник не тот, кто старше, а тот, кто достиг результата, к которому стремитесь вы. Мудрый наставник – это успешный специалист. Это друг, советчик, который умеет убеждать, внушать и вести за собой. Поэтому, начиная работу по наставничеству, я поставила следующие цели и задачи.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

Задачи: оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; помочь внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс; развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

План работы воспитателя-наставника с молодым педагогом

Сентябрь: изучение нормативно-правовых документов, локальных актов ОУ; составление календарно-тематического планирования; диагностика умений и навыков молодого специалиста. **Октябрь:** рассмотрение вопросов педагогической этики, риторики, культуры. **Ноябрь:** изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников; составление портфолио достижений молодого педагога; выбор методической темы и планирование работы на год. **Декабрь:** изучение методик проведения мониторингов, диагностик обследования. **Май:** технология описания опыта. **Июнь:** систематизация наработок профессиональной деятельности. **В течение года:** педагогическое самообразование; участие в мероприятиях различного уровня; практикум по решению и анализу педагогических ситуаций; анализ различных стилей педагогического общения; демонстрация опыта работы наставника и других коллег; подготовка планов-конспектов занятий; проведение и анализ занятий молодым педагогом; советы и рекомендации наставника; разработка занятий силами самого молодого специалиста.

Быть воспитателем трудно, но возможно. Главное, надо учиться быть счастливым. Ведь несчастный человек никогда не воспитает счастливого ребенка. У счастливого педагога дети и сами испытывают состояние счастья: они действуют, творят, ощущают, что их любят и желают им добра. Еще Сократ более двух тысяч лет назад сказал: «В каждом человеке – солнце, только дайте ему светить». Каждый из нас может подарить частичку своего тепла, любви другим. Я уверена, что молодым педагогам, с которыми я делилась своим профессиональным опытом, удается дарить эту частичку каждому ребенку! Они, работая в дошкольном учреждении, доказывают это каждодневным трудом, творческим подходом и удивительной ответственностью.

«СО» – наше все, или Вместе по жизни

Кирсанова-Мартынова Елена Михайловна,
учитель русского языка и литературы МАОУ «Лицей № 4»

Можно ли составить список универсальных советов для молодого педагога? Трудно. Но даже если возможно, то как их привести в действие? Предложить познакомиться и контролировать выполнение? Но школа все-таки не армия, поэтому юному учителю плюсом к его собственным шишкам и возможности самостоятельно плавать в необъятном методическом пространстве можно протянуть руку – и с ее помощью получить страховку хотя бы в чем-то, тем самым сэкономив силы, энергию и оптимизм для другого (в профессии, да и не только).

Шамонова Анастасия Александровна работает в лицее на протяжении 4 лет, но обоюдное желание многое делать вместе возникло у нас в первый год, в связи с этим понятие наставничества носит для нас условный характер и наши отношения педагогического взаимодействия развиваются естественным образом. Особенностью Анастасии Александровны является то, что она талантливейший, творчески одаренный, неординарный человек. Исходя из всех этих обстоятельств определили направления и принципы нашего сотрудничества:

- творческого человека нелепо агитировать быть интересным и изобретательным в профессии, лучше придумать варианты сотворчества;
- действовать по плану, сохранять системность, последовательность и методичность часто не является коньком неопытных (особенно творческих) специалистов – поэтому стоит провести «диагностику планируемых слабых точек» и в случае необходимости подобрать способы формирования необходимых учителю «привычек»;
- мы работаем не только «на себя», а представляем лицей – надо сделать так, чтобы новый человек почувствовал свою сопричастность общему делу;
- вчерашний студент совсем не готов бросить привычку учиться – стоит помочь ему сохранить это прекрасное стремление;
- один из «китов» современной школы – родители учеников: важно, накапливая «опытный» багаж, не встать на позицию выполнения родительского заказа в образовании;
- у человека нет на рабочем столе компьютера с набором уже разработанных и апробированных материалов к урокам от 5 до 11 класса, зато есть ежедневная подготовка к 5 урокам и 2–3 стопки тетрадей для проверки – нужно не позволить ему согнуться под этим грузом, а школе – не лишиться ценного сотрудника.

Итак, варианты Сотворчества. Этого было немало, но хочется – о самом дорогом. Внеклассное чтение. Что читать? Что с этим делать? Как за один урок поговорить о целой книге? В последние три года мы очень увлеклись этой темой, и, хочется надеяться, кое-чего достигли. Живой интерес Анастасии Александровны к книжным новинкам (и «старинкам») помогал выбирать очень интересные для детей произведения: «Глаз волка» Д. Пеннака, «Сахарный ребенок» О. Громовой, «Мой дедушка был вишней» А. Нанетти, «Ворон» Е. Рудашевского, «Матильда» Р. Даля. Одобрение учеников подтверждало, что на первый вопрос – «что читать» – мы ответили неплохо. Что же дальше? И у нас родился формат, который был принят детьми деятельно и радостно: проводить уроки в других классах! Так вслед за нами к СОтрудничеству приступили наши дети: 9а проводит игру на улице по «Матильде» у 8б – 8б ее адаптирует для младших школьников и на следующий год проводит в 5а – … Также были разработаны игры по книгам А. Линдгрен «На острове Сальткрока», А. Беляева «Голова профессора Доуэля».

В этом году в лицее появился новый кабинет словесности, а в нем – «О дивный новый мир» – это стенд, на котором наши с Анастасией Александровной классы размещают листовки (творческая работа от класса о прочитанной книге, совмещающая аннотацию и художественное осмысление произведения), делая пометку:

«9а советует», «5б советует», «8а советует»… Безусловно, это гораздо лучше действует на приходящие в наш кабинет классы, нежели «Я задаю вам прочитать». Таким образом, наши общие с молодой коллегой пробы позволяют спокойнее переживать сопутствующие ошибки: ведь всегда легче, когда трудности пополам!

Система, план – широкие, порой пугающие понятия. Система работы по теме, система контроля (и его систематичность – в том числе в проверке тетрадей, в «наполняемости» оценок), система оценивания… Наиболее значимым достижением в нашей работе, на мой взгляд, стало использование способа систематизации материала по русскому в рамках большой темы: «Лексика», «Фонетика», «Имя прилагательное» и т. д. В течение многих лет для организации работы по разделу я использую так называемые опорные листы – печатные материалы, позволяющие сложиться взгляду на тему в целом. Сочетание различных рубрик («Вопросы теории», «Словарь», «Задания для любознательных» и т. д.) позволяет каждому ученику осознанно следить за собственным продвижением по теме, а также дает возможность разноуровневого подхода, то есть включения работы с одаренными детьми в рамках урока. Анастасия Александровна, познакомившись с этими методическими материалами (пример см. в ПРИЛОЖЕНИИ 1), разработала аналогичные собственные, учитывая особенности своих классов (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2).

Освоение методики – дело не одного года практической деятельности. Прием «водоворот», кластер как форма организации информации, варианты рефлексии – эти универсальные приемы критического мышления вошли в арсенал Анастасии Александровны.

Плана и продуманности требует не только способ подачи материала, но и система оценивания. В этом не самом увлекательном, но совершенно необходимом направлении мы открыли и попытались включить в ежедневную работу многие вещи: стоит примерно раз в неделю проводить письменные самостоятельные по русскому языку; необходимо выставлять отметки в электронный журнал (в который, кстати, можно прикреплять файлы с рабочими материалами) и прописывать домашнее задание; выдерживать баланс между письменными и устными проверочными заданиями; не стоит увлекаться какой-то одной формой проверки, например, тестированием.

Просматривая черновики своих записей с уроков Анастасии Александровны прошлого года, с радостью сознаю, что многое уже неактуально: «чересчур медленная проверка домашнего задания, отсутствие целеполагания, необоснованные паузы, нечеткость формулировки задания, не исправленный учителем излюбленный оборот «это когда», мало работы у доски…». Но, как говорится, еще есть, над чем работать.

Работать в лицее: а что это значит? Значит, не рассчитывать «забиться в норку». Один из важных шагов методического объединения словесников лицея – приобщить молодую коллегу к традициям. Одна из них – летняя лингвистическая школа, которая за 4 года существования выросла от 20 до 50 человек, желающих по окончании учебного года целую весенне-летнюю неделю провести в крепкой дружбе с русским языком. Иными словами, наша ЛЛШ – часть системы подготовки к олимпиадам и конкурсам. Уже два сезона Анастасия Александровна проводит занятия наравне с коллегами, и, по отзывам участников, делает это здорово. Особенно, когда речь идет о новых интересных формах организации работы (например, в прошлом году наш руководитель методического объединения Орлова Е.В. вместе с Анастасией Александровной была на курсах по русскому языку и литературе в ВШЭ, откуда и привезли замечательные идеи – лингвистические игры «Завалинка» и «Стихи»).

Только ли это? Подготовить участников конкурса «Живая классика», стать куратором от школы – сделали; организовать «читающий этаж» на Неделе Паустовского – сделали; сочинить выступление для выпускного (и на сцену выйти!) – сделали; в день открытия Года театра в России не оказаться только зрителем (представляли в лицее дуэтом «Моцарта и Сальери») – сделали…

Лицей ждет от педагогов открытости и активности. В 2017 году Шамонова А.А. преодолела сложный рубеж методом «полного погружения» – приняла участие в конкурсе «Педагогический дебют», став победителем муниципального и призером регионального этапов. Да, конечно, подготовка – это общая работа, словесников, методической службы лицея, но оригинальность идей, отточенность мысли, смелость подачи (за которой – страшное волнение) – все это заслуга Анастасии Александровны, сумевшей найти гармонию между стремлением самовыражения и взглядом со стороны.

«Я уже все знаю» – в очереди поклонников этой мысли Анастасия Александровна вполне может оказаться последней. И в этом отношении наше «СО» будет абсолютно на равных. Да, конечно, я подсказывала, что для подготовки к экзаменам мы доверяем сайту ФИПИ, что олимпиады «Ломоносов» и «Высшая проба» входят в перечень Министерства, и стоит одаренных детей к ним приобщить, помогая в регистрации и подготовке, что есть электронные варианты классических журналов: «Литература в школе», Приложения к «Первому сентября»… Но именно Анастасия Александровна открыла для меня замечательный сайт «Гильдия словесников», взяла с собой на «Свободные встречи свободных учителей», организованные в Москве Сергеем Волковым, пригласила на книжную ярмарку «Антоновские яблоки» в Коломну…

Взаимодействие с родителями: не каждый студент, собирающийся пойти работать в школу, учитывает этот аспект учительской жизни, в отношении которого «соломку подстелить» труднее всего. Поэтому непросто перечислить постулаты, без которых молодому педагогу никуда. Так что в большей степени с моей стороны это были ситуативные советы о том, как, по словам Анастасии Александровны, «аккуратно снизить психологический нагруз» при общении с родителями на тему учебных трудностей или отсутствия понимания между учителем и ребенком. Или чего не стоит говорить на родительском собрании…

Заключительный из выделенных, но далеко не последний по значимости ориентир – сделать все возможное, чтобы молодой педагог не «утонул в океане тетрадей», не «пошел ко дну в море требований». Не решил поспешно, что на свете есть еще много прекрасных профессий. Не ушел из школы. Не лишил наших пяти-, семи- и восьмиклассников возможности постигать красоту и силу русского слова с замечательным учителем. Что для этого было нужно? Посещать уроки и давать подсказки? – Было. Приглашать к себе в 9 класс? – Было. Советовать каждый день разное («Готовься и продумай каждую мелочь!» – «Если не проверишь один день тетради – не беда!»)? – И это было. В общем, главное – готовность, или, пользуясь сленгом соцсетей, «статус – на связи». И важно не забывать о том, что у твоего подопечного есть СВОИ принципы и жизненные идеалы, один из которых – стремление к саморазвитию, а не к абстрактному усредненному идеалу и признанию.

Как много получилось глаголов в прошедшем времени… Но ведь это не финал, а остановка в пути. Остановка для осмысления.

– Настя, а есть ли смысл в нашей «СОвместности»?..

– Комфортность включения в образовательный процесс – это раз. Старт для развития собственных идей – это два. Психологическая поддержка как необходимость для благоприятной адаптации – это три. Сотрудничество как платформа для реализации профессиональных интересов и воплощения общественно значимых задач – четыре …

– Ну что ж – тогда продолжим!

…Надо ли разрешать «переписывать двойки»? Почему в нашем учебнике нет параграфа о понятии «приложение как вид определений» и как это лучше компенсировать?.. – остается море вопросов, для решения которых у нас есть еще время и желание!

Приложение 1

Опорный лист по теме – автор Кирсанова Е.М.

Тема 4. Грамматика. Морфология. Имя прилагательное

Вопросы теории

1. Какие степени сравнения существуют в русском языке? Как они образуются? Примеры.
2. Расскажи о непостоянных морфологических признаках прилагательных в краткой форме и в форме степеней сравнения?
3. Какую синтаксическую роль могут выполнять прилагательные? Приведи примеры.
4. Что значит непроизводные прилагательные? Приведите примеры.
5. Какой характер (оттенок) имеют большинство притяжательных прилагательных, образованных с помощью суффиксов -ОВ, - ЕВ, -ИН?
6. Чем прилагательное *январский* отличается от своих «собратьев» (*июльский, апрельский…)*

Орфография прилагательных

1. НЕ с прилагательными
2. О и Е после шипящих в окончаниях и суффиксах имен прилагательных
3. Н и НН в прилагательных
4. Суффиксы -К- и -СК-
5. Дефис в прилагательных
6. Суффиксы -ЕВ- и -ИВ-
7. Суффиксы традиционного написания
8. Ь в прилагательных

Орфографический словарь: орнамент, аргумент, деревянный, кожаный, пансионат, мамаево побоище, территория, парашют, пряный, юный, румяный, гостиная, ветреный день, ветряная мельница, дружная компания, избирательная кампания, ультрасовременный, предутренний, холщовый, кумачовый, дерзкий, горняцкий, батрацкий, январский, арбитр, волейбол, биатлон.

Толковый словарь: кудель, горняк, батрак, пенька, прялка, подворье, династия, лабаз, оптовый, холст, кумач.

Трудности грамматики

Исправь ошибки: более выше, самый труднейший, горчее, в селе Константинове, в городе Царицыне.

Любознательным. Показателем какой формы раньше являлся суффикс -ЕЙШ-? Каким образом (как объясняя) некоторые ученые слова, обозначающие порядок при счете, причисляют к прилагательным? Что объединяло слова *жаркий, крапивный, маковый* с точки зрения лексики в древнерусском языке? Назовите устойчивые выражения и географические наименования, в состав которых входят притяжательные прилагательные? Что интересного в написании и происхождении слова «подлинный»? Какое из двух предложений содержит речевую ошибку? В чем она заключается? *Из трех моих братьев самый талантливый Петя. Из двух моих братьев самый талантливый Петя.*

Учитывая полученный вывод, исправьте следующее предложение из телевизионного репортажа о ходе выборов: «Из двух кандидатов победит тот, который наберет наибольшее число голосов». Следующие предложения взяты из газет. Подумайте, что в них обращает на себя внимание. *(А) И по-прежнему со всех концов страны едут в Москву опытные люди с опытной продукцией. (Б) Очень исполнительная власть. Губернатор и его команда в услужении у криминального бизнеса (заголовок и подзаголовок). (В) Великий русский ученый Иван Павлов, создавший учение о высшей нервной деятельности человека, видимо, и не подозревал, что она может быть настолько нервной.*

Индивидуальные задания. Подготовка и проведение игры по группам по теме «Имя прилагательное». Составление «насыщенного» текста для диктанта на основе орфограмм имен прилагательных. Составление подборки олимпиадных заданий по теме.

Приложение 2

Опорный лист по теме – автор Шамонова А.А.

«Морфологический» лист к учебнику Л.М. Рыбченковой

Раздел «Морфология» – 5 класс

Часть речи – ПРИЛАГАТЕЛЬНОЕ

Теоретические знания:

1) Что такое **имя прилагательное**? (см. **«ромашку»**)
2) Что *объединяет* **существительные** и **прилагательные**?
3) Чем отличаются **полные** прилагательные от **кратких**?
4) Какова **синтаксическая** функция имен прилагательных?
5) Как **изменяются** *краткие* прилагательные? В чем заключается их особенность?

Практические знания и навыки:

- умею использовать *алгоритм* при выяснении написания окончаний прилагательных:

1. Ищу <u>существительное</u>, к которому относится прилагательное.
2. Задаю <u>вопрос</u> от существительного к прилагательному.
3. По <u>окончанию</u> вопроса определяю окончание прилагательного.

- умею выполнять *морфологический* разбор прилагательного.

Орфографические навыки:

1. Правописание окончаний имен прилагательных, в т. ч. **О, Е** после шипящих и **Ц** (см. **«тетрадь-памятку»**).
2. Правописание **кратких** прилагательных с основой на **шипящую**.
3. Правописание **НЕ** с именами прилагательными (см. **«тетрадь-памятку»**).

Круг словарных слов: одуванчик, те**рр**итория, тр**ае**ктория, инте**лл**ект.

Поясни значение (помощь: толковый словарь): волглый, куцый, багряный, багровый, терракотовый, лазурный, бирюзовый

Дополни список слов, поставь <u>ПРАВИЛЬНОЕ</u> ударение

«вредный»: «вр**<u>Е</u>**ден» (м. р.), «вредн**<u>А</u>**» (ж. р.), «вредн**<u>Ы</u>**» (мн. ч.).

Слова и смыслы: что здесь нарушено?

1) наблюдательный блокнот 2) наблюдательский блокнот

Отгадайте прилагательное, которое может сочетаться с каждым из данных существительных (<u>запишите</u>)

Перец, язык, нож – …
Каблук, стиль, столб – …
Одежда, перышко, задание – …

Этимологическое раздумье

ДОБРЪ + И = ДОБРЫИ *(добрый)* Помните ли вы, что означает эта запись?

Вопрос на засыпку: можно ли сказать – *«Цветы в нашем саду были нежными и пахучи»?*

Практикум

Пиши правильно: Борщ свеж и горяч; ее доч_ пригожа; радоваться хорош_й погод_, выпить стакан свеж_го сока; загрустить в (не)погожий день; разговориться о больш_м открыти_. **Придумай 4 предложения с разными прилагательными:** которое пишется с НЕ слитно, т. к. без него не употребляется; которое пишется с НЕ слитно, т. к. образуется слово, которое можно заменить синонимом; которое пишется с НЕ раздельно, т. к. в предложении есть противопоставление; которое пишется с НЕ раздельно, т. к. в предложении есть слова НИСКОЛЬКО (НЕ), ВОВСЕ (НЕ), НИЧУТЬ (НЕ), ДАЛЕКО (НЕ).

Наставничество – это опыт сотрудничества начинающего и опытного педагогов, необходимый обоим в их деятельности

Башкирова Ольга Викторовна,
учитель начальных классов МБОУ «Школа № 20»

Молодой специалист приходит работать в школу. В наше время это почти подвиг. Что же движет выпускником педагогического колледжа или вуза? Любовь к детям, желание самореализации или понимание своего призвания? В любом случае молодой педагог ждет внимания и понимания со стороны коллег и администрации школы. Как бы оптимистично ни настраивали выпускников в вузах и колледжах, учителя-новички сталкиваются с большим количеством проблем при поступлении на работу.

В данной ситуации опытный педагог-наставник может помочь и теоретически, и практически, и эмоционально; ответить на многие вопросы, поделиться собственным опытом.

В 2015 году в наш коллектив пришла молодой педагог Карманова Екатерина Игоревна. Знакомство с коллективом начальной школы прошло легко и весело: все коллеги с искренней радостью восприняли приход молодого специалиста. И Екатерина Игоревна расположила коллектив своей открытостью, общительностью, желанием работать. Я сразу же взяла Екатерину Игоревну под свое крыло, ведь мы должны были работать в одной параллели. Поскольку я являюсь старожилом нашей школы (здесь училась и работаю вот уже 25 лет), то я познакомила Екатерину Игоревну со школой, с ее историей и традициями.

Сразу же мы стали готовиться к новому учебному году. Работа шла по разным направлениям: составление и корректировка учебных программ; оформление школьной документации, в частности личных дел учащихся; подготовка урока знаний 1 сентября.

Я порекомендовала Екатерине Игоревне провести в начале учебного года 10 уроков знакомства и использовать в своей работе психологические занятия из брошюры «Здравствуй, школа! Адаптационные занятия с первоклассниками» под редакцией Пилипко Н.В. Эти занятия очень хорошо помогали моим первоклассникам влиться в классный коллектив, быстро познакомиться друг с другом и с законами школьной жизни, почувствовать себя настоящими учениками. Екатерина Игоревна воспользовалась моей рекомендацией. Я стала для молодого учителя тем советчиком, который без лишних бумаг и планов может подсказать важные вещи, ответить на вопросы, дать позитивный настрой.

На заседании методического объединения учителей начальных классов было принято решении об организации группы «Наставничество» по поддержке опытными педагогами молодых специалистов. С этого момента моя деятельность в качестве наставника приобрела официальный характер, но не перестала быть искренней.

Начинающему педагогу все в новинку. Вспоминая свой приход в школу, хочу сказать о недостатке практических навыков, полученных в вузе. Очень сложно первое время проводить уроки, общаться с детьми и их родителями.

Со всеми этими проблемами столкнулась и Екатерина Игоревна. Мы вместе разрабатывали первое родительское собрание. Я предоставила своей подопечной памятки по организации работы с родителями: «Обязанности классного руководителя», «Анализ и самоанализ урока», – а также памятку для учащихся «Как оформлять работу в тетради по математике».

Молодому педагогу часто бывает нелегко общаться с маленькими учениками: как не перешагнуть грань, отделяющую любовь от вседозволенности, игру от заигрывания, как вести себя строго и доброжелательно одновременно, как быть и другом, и учителем? На эти вопросы мы старались дать ответы вместе с Екатериной Игоревной.

Как организовать рабочее место школьника в классе? Тоже немаловажный вопрос. И в этом вопросе мы пришли к общему мнению: убрать все лишнее, ежедневно перед началом урока приучать детей правильно готовить свое рабочее место, доставать только то, что необходимо для проведения урока, проверять, все ли лежит на парте, заранее дома учиться самостоятельно собирать школьный рюкзак.

Общаясь с молодым учителем, я раскрывала ей свои небольшие «секреты», появившиеся за долгие годы работы в школе.

Екатерина Игоревна активно включилась в работу: она проводила уроки и внеурочные занятия с первоклассниками, принимала участие в заседаниях методического объединения учителей начальных классов и педагогических советах, в методических неделях. Вместе с Екатериной Игоревной мы организовали и провели декаду по литературному чтению и урок-путешествие, посвященный юбилею Есенина. С этой методической разработкой мы впоследствии приняли участие в городском конкурсе «Есенинские уроки».

Екатерина Игоревна дала свой первый открытый урок по математике в ноябре 2015 года. Проведению урока предшествовала большая подготовительная работа: вместе с молодым учителем мы проработали все этапы урока, поставили цели и задачи, определили методы достижения целей. По окончании урока был проведен его анализ, отмечены сильные и слабые стороны, даны рекомендации по исправлению ошибок, допущенных во время проведения урока, и дальнейшей работе по организации урока.

Учащиеся 1А и 1Б классов (классные руководители Башкирова О.В. и Карманова Е.И.) принимали участие в конкурсах и олимпиадах для первоклассников: в Международном дистанционном блиц-турнире «Новый урок», «ПОНИ в стране ЯзыкознаниЯ», «Львенок», Всероссийском интеллектуальном конкурсе «Знаток». Заняли призовые места. Мы активно участвовали во всех школьных мероприятиях: в научной конференции по окружающему миру, в фестивале сказки, в конкурсе патриотической песни, в конкурсе «А ну-ка, девочки!», в конкурсе чтецов, в проектах «Новогодняя игрушка», «Первоклассное поздравление», «Птичья столовая», «Что такое доброта» и других. В феврале 2016 года мы с Екатериной Игоревной подготовили и провели праздник «Прощай, Азбука!».

Работа по программе «Наставничество» велась по разным направлениям:

- выступление на МО по темам «Постановка целей и задач при проведении современного урока», «Групповые формы работы на уроках в начальной школе», «Расширение словарного запаса учащихся начальной школы через изучение фразеологических оборотов», «Системно-деятельностный подход в работе классного руководителя»;
- выступление на педагогическом совете по теме «Организация работы со слабоуспевающими детьми»;
- выступление на международной научно-практической конференции «О целях и задачах элективного курса «Красное слово»;
- посещение и проведение открытых уроков с дальнейшим их анализом;
- подготовка и участие в Дне открытых дверей;
- организация работы с одаренными детьми; организация работы с отстающими;
- самообразование (Екатерина Игоревна обучалась в университете, писала статьи по темам «Подвижная дидактическая игра как здоровьесберегающая технология на уроке математики в начальной школе», «О целях и задачах элективного курса «Красное слово», работала по теме самообразования «Расширение словарного запаса учащихся через изучение фразеологических оборотов»);
- работа по созданию портфолио учителя; создание собственного сайта.

В 2016/2017 учебном году Карманова Екатерина Игоревна приняла участие в конкурсе молодых педагогов «Педагогический дебют».

В течение трех лет работы в школе молодой педагог готовилась к аттестации. Успешная аттестация на I квалификационную категорию состоялась 27 апреля 2018 года.

Екатерина Игоревна – активный участник жизни педагогического коллектива школы. Не раз она выступала в роли Снегурочки на городском параде Дедов Морозов, сопровождала детей на спортивные соревнования «Лыжня России», «Кросс наций», соревнования по мини-футболу. Екатерина Игоревна отвечает за публикацию новостей на сайте школы. В 2017 году Карманова Е.И. стала членом профсоюзной организации, что также говорит об ее активной жизненной позиции.

Екатерина Игоревна разработала курс по внеурочной деятельности «Красное слово», основанный на ее магистерской работе «Формирование умения использовать фразеологизмы в речи младших школьников в рамках элективного курса».

В ноябре 2017 года мы вместе провели в своих классах урок-проект «Золотое слово». На уроке, работая в группах, учащиеся проводили исследовательскую работу, раскрывали секрет слова, используя различные виды словарей, и подготовили презентацию своей работы в виде мини-газеты.

Наше сотрудничество с Екатериной Игоревной продолжается уже 4-й год. Мы являемся поддержкой друг для друга в любых начинаниях. В феврале 2018 года я приняла участие в городском этапе конкурса «Сердце отдаю детям» и стала его финалистом. В подготовке презентации к мастер-классу мне помогла Екатерина Игоревна.

Я считаю, что подобное сотрудничество необходимо и полезно и молодому педагогу, и наставнику. Ведь это не только период роста молодого учителя, но и новый этап профессионального роста опытного педагога. Работая с молодежью, мы приобретаем новый опыт работы с современными учениками. А молодой задор, энергия, использование передовых технологий позволяют и нам шагать в ногу со временем.

Легко ли быть молодым учителем в современной школе?

Шубина Марина Ивановна,
учитель английского языка МБОУ «Школа № 33»

Несколько эффективных советов, которые действительно помогают:
Сапожник починяет вам ботинки,
А плотник – табуретку и крыльцо,
Но только у волшебника в починке
Светлеет ваше сердце и лицо.
Какая тонкая работа –
счастливым сделать хоть кого-то,
Цветок удачи принести,
От одиночества спасти,
А самому потом тихонечко уйти…

Ю. Мориц

В этих замечательных строчках отражена суть профессии «учитель». Так кто такой учитель? Большой толковый словарь русского языка дает следующее определение: «Учитель – это тот, кто преподает какой-либо предмет в школе; преподаватель». Есть и еще одно значение у этого слова: «Человек, обладающий высоким авторитетом для кого-либо в какой-либо области, имеющий последователей».

И все, кто приходит работать в школу, решают для себя, кем они хотят быть: преподавателем или учителем. Человеком, отлично знающим свой предмет, или человеком, не только разбирающимся в своей предметной области, но также влияющим на умы и сердца других людей, обладающим безграничным авторитетом, за кем следуют без оглядки – учителем с большой буквы.

Но любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать педагогом, недостаточно аудито́рных программных знаний. К сожалению, в теории невозможно постичь все тонкости профессии, особенно поддержание порядка на уроке. Ведь дисциплина, как явление социально-педагогическое, детерминирует академическую успеваемость и воспитание учащихся. Она тесно связана с решением ряда организационных задач учебного процесса, с решением нравственных задач и социальных проблем семьи и образовательного учреждения, оказывает существенное влияние на их связь между собой, а также создание имиджа образовательного учреждения. Кроме того, учительское мастерство во многом следует передавать от педагога к ученику. К сожалению, у молодых специалистов часто возникают проблемы с дисциплиной на уроках.

Хорошо помню самый первый урок английского языка в 4-м классе, который я провела, будучи дипломированным специалистом. Я не только составила самый подробный план-конспект, но и выучила его наизусть, чтобы провести урок без малейшей запинки. Я твердо знала, что сказать и когда сказать, что ответят ученики и как я похвалю их за правильный ответ. Не учла только одного: дети не хотели учиться и соблюдать дисциплину на уроке. Я не знала, что делать. В институте нас этому не учили. Если бы можно было уйти из школы, то я не задумываясь бы ушла. Но тогда мой диплом учителя английского языка потерял бы силу, и годы, потраченные на освоение профессии, были бы потрачены зря.

Осознав свои проблемы, я начала присматриваться к опытным учителям. Стала посещать их уроки, копировать их методы и приемы, перенимать бесценный опыт. И однажды поняла, что у меня нет проблем с дисциплиной на уроке, ученики стали понимать мой взгляд. Мне больше не нужно было тратить бесценное время на уроке на поддержание порядка. Значит, я состоялась как учитель. За долгое время работы в школе мне удалось значительно пополнить копилку уникальными приемами поддержания дисциплины на уроке, которые действительно работают. И которыми мне хочется поделиться с молодыми учителями и с теми педагогами и родителями, у которых возникают проблемы с поведением детей.

От чего зависит такая составляющая успешности урока, как дисциплина? Прежде всего, она зависит от внутренней убежденности учителя в своем праве на авторитет.

Во-первых, учителя учились в университетах и институтах и благополучно окончили их. Государство аттестовало и выдало диплом учителя. Во-вторых, учителя знают свой предмет лучше, чем ученики, и могут передать им необходимые знания, умения и навыки. Дети сразу же считывают внутреннюю силу и убежденность взрослого человека в своей правоте и на подсознательном уровне определяют свое дальнейшее отношение к нему.

Как молодому педагогу выстроить правильные взаимоотношения с воспитанниками? Как ни странно это звучит, но, прежде всего, обратить внимание на свой внешний вид. Русская пословица гласит: «Встречают по одежке, а провожают по уму». Очень важно соблюдать учительский этикет и одеваться подобающим образом: не следует надевать прозрачную одежду, слишком короткие юбки или платья, которые неизбежно будут отвлекать внимание учащихся от учебного процесса. Учителю, одетому модно, стильно и со вкусом, намного легче завладеть вниманием детей и добиться успехов на уроке.

Когда учитель заходит в класс, то часто сталкивается со следующей проблемой. Ребята бурно и шумно общаются друг с другом и не слышат ни звонка, ни учителя. Для того чтобы привлечь их внимание, не нужно кричать или стучать каким-либо предметом по столу. Лучше тихим монотонным голосом повторять одну и ту

же фразу. Даже в самом шумном классе достаточно повторить ее от пяти до семи раз – и наступает тишина. А можно тихим голосом попросить детей выполнить какие-то действия. Например, «Кто меня слышит, поднимите левую руку. Кто меня слышит, опустите левую руку и поднимите правую руку. Кто меня слышит, прикоснитесь к правому плечу соседа». Те ученики, которые находятся ближе к учителю, начнут выполнять эти действия. Те же, кто находится в конце класса, заинтересуются необычным началом урока и перестанут шуметь. Внимание учащихся привлечено, и урок начинается с динамичной зарядки и хорошего настроения.

Часто на уроках во время индивидуального опроса происходит следующая ситуация. Учитель вызывает к доске ученика, который рассказывает стихотворение наизусть, читает выразительно текст или пересказывает его. Справившись с заданием и получив соответствующую оценку, ребенок садится на место и не знает, чем себя занять. Чем больше ответивших учеников, тем сильнее шум на уроке. Чтобы избежать подобной ситуации, педагогу необходимо заранее приготовить дополнительные задания по изучаемой теме учащимся на весь урок. В самом начале урока раздайте листки с заданием и объясните, что ребятам необходимо выполнить самостоятельную работу. А вы будете вызывать учащихся отвечать домашнее задание. За урок ученики получают две оценки в электронный журнал, ведь в нем можно выставить столько оценок за один урок, сколько вам необходимо. Сначала я вызываю учащихся по их желанию, а затем по списку.

В любом классе всегда найдется ученик, который откажется выполнять требования учителя. Во время урока он не будет работать, будет заниматься своими делами или просто демонстративно лежать на парте. На все увещевания и просьбы приступить к работе он просто не будет реагировать. Если ему позволить так поступать, то он покажет плохой пример классу и дезорганизует учебный процесс. В таком случае я обращаюсь к подобному ученику очень вежливо и прошу его остаться после уроков, чтобы позаниматься и отработать тот учебный материал, который он не усвоил на уроке. Ученик заявляет, что учитель не имеет права оставлять его после уроков и он будет жаловаться. Я соглашаюсь с ним, ведь учитель действительно не имеет права оставлять учеников после занятий без их желания, и прошу его предоставить мне номер телефона мамы, чтобы объяснить ей произошедшую ситуацию. Когда мама учащегося узнает о случившемся, она всегда соглашается с учителем и разрешает своему ребенку остаться после уроков. Таким образом ученик, оставшись после уроков, выполняет задания вместо того, чтобы приятно провести время с друзьями. Учитель не имеет права оставлять учащихся, а законный представитель ребенка имеет. И в следующий раз учащийся подумает несколько раз, прежде чем не будет работать на уроке вместе со всеми учениками, ведь его всегда могут оставить и позаниматься после уроков. А чтобы такие занятия не стали систематическими, необходимо так провести занятие, чтобы ребенок понял, что заниматься надо на уроке.

Данная методика очень эффективна при первичном знакомстве с классом, но и на более позднем этапе работы с классным коллективом имеет свои результаты. Этот метод помог мне повысить качество знаний с 64% до 83% при 100% успеваемости, а в некоторых классах качество знаний выросло до 100%. Ученики успешно сдавали экзамены выше городского уровня. Коллеги, которые познакомились с данной методикой и стали применять на практике, тоже отмечали рост успеваемости и качества знаний. Я рекомендую молодым педагогам внедрять ее в свою урочную и внеурочную деятельность.

Хотелось бы закончить свою статью словами А.С. Макаренко: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил 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…»

Из опыта работы наставнической деятельности

Никишова Любовь Владимировна, *учитель математики*
МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования»

Вопрос о деятельности молодых педагогов очень актуален. В школах существует проблема с привлечением молодых специалистов. Небольшой процент выпускников педагогических вузов идет работать в школы, но и половина их них уходит из системы образования через год-два. Одна из причин этого – неудачная адаптация в коллективе, в образовательном процессе. А именно от характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога. В нашей школе эту проблему помогает решить система наставничества. Задача педагога-наставника – создать условия для успешной адаптации, затем уже и для профессионального роста, в итоге помочь найти свой стиль в работе.

К нам приходят молодые педагоги – творческие, активные, разносторонние. Нам только остается раскрыть их творческий потенциал. Это все в полной мере относится к моей подопечной Афонцевой Антонине Юрьевне. Она любит детей и хочет с ними работать, обладает стремлением к саморазвитию, старается овладеть современными методиками преподавания, учится организовать собственную деятельность и деятельность обучающихся.

Организация наставничества с целью повышения профессиональной компетенции молодого учителя носит поэтапный характер: первый этап – адаптационный, второй этап – основной, проектировочный, третий этап – контрольно-оценочный.

На первом этапе мы провели диагностику, используя методику оценки профессиональной направленности личности учителя. На этом этапе были решены организационные вопросы: обеспечение учебно-методической литературой, дидактическими материалами, материалами перспективного планирования. Мы определили круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, обсудили требования к ведению школьной документации. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодого специалиста. Это помогает увидеть недостатки в его умениях и навыках, увидеть возникающие у него затруднения. Анкетирование и личные собеседования также помогли определить проблемы, а затем выработать совместную программу работы начинающего учителя с наставником. На этом этапе особенно важна психологическая поддержка, необходимо помочь обрести уверенность в себе, в своих возможностях.

На втором этапе педагог-наставник реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений и навыков молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. В индивидуальном плане профессионального развития были определены следующие приоритетные направления: практическое и теоретическое освоение основ педагогической деятельности (подготовки, проведения и анализа урока; форм, методов и приемов обучения; форм и методов контроля знаний на различных этапах обучения; форм и методов организации внеурочной деятельности); разработка программы самообразования; подготовка к первичному повышению квалификации, затем подготовка к аттестации на повышение разряда; освоение современных методик и инноваций, их практическое применение.

По первому направлению наибольшее затруднение вызвало определение типологии урока математики в соответствии с ФГОС ООО. Работая индивидуально с Антониной Юрьевной, мы подготовили методический материал «Типология современного урока», где прописаны цели, структура и этапы урока. Антонина Юрьевна получила конкретные материалы по самоанализу урока: обоснование структуры урока и расхода времени на различные этапы, обоснование постановки задач, оптимальность содержания, выбор методов, форм и средств обучения в соответствии с задачами, оптимизация условий проведения занятия, оптимальность объема и

сложность домашних заданий, осуществление поставленных задач и выводы для проведения дальнейших уроков. После чего было легко строить урок в соответствии с его структурными элементами. При этом был построен индивидуальный план взаимопосещений уроков с последующим анализом. Так мы готовили практико-ориентированный урок на конкурс «АКМЕО» 2017 г. (диплом второй степени), участвовали в региональном конкурсе «Открытая книга» 2017 г. (победитель). Реализации первого направления способствовала хорошо организованная методическая работа в школе. Приказом директора школы создано объединение молодых педагогов, разработано положение об объединении молодых педагогов МБОУ «Школа № 39 ЦФМО». В рамках этого объединения проводятся: мастер-классы, на которых опытные учителя нашей школы и других школ делятся своими методическими находками; видео-лекторий – просмотр, анализ уроков лучших учителей Российской Федерации и уроков молодых педагогов; работа по кураторской методике Ушакова «Союз двух молодых педагогов и наставника».

Антонина Юрьевна является самым активным участником данного проекта. В созданных творческих группах молодые учителя изучают передовой педагогический опыт, участвуют в профессиональных дискуссиях, аргументированно учатся отстаивать свою точку зрения, обсуждают профессиональные проблемы, неудачи и успехи и получают реальную помощь от коллег.

Следующее направление работы с молодыми педагогами – работа по самообразованию, что является неоценимой формой профессионального становления.

Важно было дать рекомендации в выборе приоритетной методической темы самообразования. Первая тема Антонины Юрьевны «Применение ИКТ для развития мотивации учащихся с целью повышения качества обучения, эффективной подготовки к ЕГЭ и обеспечению деятельностного подхода в обучении» (2010–2012 гг.). Работа над темой самообразования с последующим выступлением на методическом объединении, педагогическом совете безусловно содействовала повышению профессионального уровня молодого педагога. У Антонины Юрьевны первым шагом к успеху было выступление на городской предметной конференции учителей математики «Формирование метапредметных компетенций при реализации ФГОС» в 2012 году, кроме того, эта работа способствовала подготовке к первичному повышению квалификации, после чего можно было строить индивидуальный план программы дальнейшего профессионального становления.

Следующая тема самообразования «Практико-ориентированное обучение на уроках математики как инструмент социализации школьников» (2016–2017 гг.) помогла стать Антонине Юрьевне участником конкурса «АКМЕО» 2017 года (диплом второй степени). Практико-ориентированный урок по теме «Площадь. Единицы измерения площади» (5 класс) сделал Антонину Юрьевну победителем в региональном конкурсе «Открытая книга» в 2017 году.

Конечно, профессиональному становлению молодых педагогов способствовали и практические семинары, участие в работе методического объединения, обучение на курсах повышения квалификации, вебинары издательств «Просвещение» и «Вентана-Граф», использование образовательных ресурсов школы «цифрового века».

Высокий уровень готовности к исследовательской и инновационной деятельности, участие в профессиональных конкурсах способствовали успешной аттестации Афонцевой Антонины Юрьевны на высшую квалификационную категорию.

В настоящее время она апробирует и внедряет в учебный процесс технологию смешанного обучения с использованием образовательной онлайн-платформы «Национальная открытая школа». В рамках участия в муниципальном конкурсе «Лучший наставник» нами был представлен урок по данной технологии «Нахождение части целого и целого по его части» (5 класс).

Система методической работы в нашей школе, наставничество обеспечивают поддержку молодым педагогам в области освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании. Все молодые учителя, в том числе и Антонина Юрьевна, включены в инновационные объединения: РЭШ; Школа № 39 – центр физико-математического образования; формирование современной информационной образовательной среды школы с применением интерактивной онлайн-платформы «Национальная открытая школа»; партнерство с Глядковской средней школой Сасовского района.

Опытом своей работы Антонина Юрьевна делилась на региональной конференции по апробации и внедрению в учебный процесс Образовательной онлайн-платформы «Национальная открытая школа» (РИРО, 2017 год).

На третьем этапе, контрольно-оценочном, наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога и определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Взаимодействие педагога-наставника с молодым специалистом на втором этапе было достаточно конструктивным.

В нашей школе каждый учитель математики, а особенно молодой педагог, имеет базу профессиональных достижений, позволяющую осуществлять их мониторинг. Данная информация дает возможность увидеть динамику профессионального роста педагога, динамику достижений обучаемых, что позволяет корректировать дальнейшую стратегию профессионального развития и создавать наиболее благоприятные условия для развития творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов отражает: научно-методическую работу учителя; результаты деятельности учащихся; участие учителя в работе творческих групп и комиссий; открытые уроки, мероприятия, проведенные учителем; внеурочную деятельность. Данный мониторинг ведется в течение всего педагогического пути начинающего молодого специалиста. Собранная информация используется не только при подготовке к процедуре аттестации на квалификационную категорию, но и при оплате труда работника в виде стимулирующих доплат.

Строя работу с Антониной Юрьевной, я исходила из того, что профессиональное становление молодого педагога связано не только с умением решать педагогические задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Я видела способность Антонины Юрьевны гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к условиям профессиональной деятельности, учитывать особенности существующих педагогических систем, что поможет и в дальнейшем реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Таким образом, выстроенная система методического сопровождения позволила легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Школа приобрела компетентного молодого специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Тьюторское сопровождение молодого педагога

Денисова Елена Николаевна,
учитель математики МБОУ «Школа № 61»

Молодой педагог является специалистом в какой-либо области предметных знаний, но не имеет практического педагогического опыта. А профессиональная педагогическая деятельность имеет характерные особенности, которые могут препятствовать адаптации молодого педагога: не допускаются скидки на недостаточную квалификацию; высокие и жесткие требования к профессиональной компетенции со

стороны образовательной среды; педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, чтобы получить консультацию; работа педагога зачастую требует мгновенной, но профессионально точной реакции; имеют место высокая цена ошибок и значительный период проявления результатов педагогической деятельности. Поэтому надо предусмотреть послевузовскую адаптацию молодого педагога для более быстрого включения в эффективную профессиональную деятельность и повышения его профессиональной компетентности. Таким образом возникает необходимость индивидуализации процесса личностно-профессионального становления педагога, в том числе тьюторского сопровождения молодого педагога.

Тьюторское сопровождение предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания, помогает предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации деятельности молодого педагога.

В первую очередь, тьюторское сопровождение молодого педагога строится мною с учетом трех аспектов его деятельности, позволяющих эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса: учителями, обучающимися, родителями.

Мною разработана модель тьюторского сопровождения адаптации и профессионального становления молодого педагога, которая состоит из следующих этапов:

<table>
<tr><td colspan="4">1 этап. Подготовительный (первичное накопление информации)
Организация и осуществление целенаправленного, систематического сбора информации о личности молодого педагога</td></tr>
<tr><td>№</td><td>Направления деятельности</td><td>Деятельность педагога-тьютора</td><td>Деятельность молодого педагога</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодого педагога.</td><td rowspan="5">Проведение анкетирования, выявление затруднений и проблем в работе молодого педагога, составление карты профессинального развития, личной карты молодого педагога. Посещение наставником уроков и внеклассных мероприятий молодого педагога, организация их самоанализа.</td><td rowspan="5">Заполнение анкет. Проведение уроков, внеклассных мероприятий для педагога-тьютора.</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Проведение диагностики и анализ ее итогов.</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагога, его возможностей, профессионального роста.</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Создание карты профессионального развития, личной карты молодого педагога.</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>Изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов.</td></tr>
<tr><td colspan="4">2 этап. Планово-прогностический
Определение тенденций становления молодого педагога, планирование и прогнозирование его профессиональной деятельности</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>Разработка индивидуального плана профессионального становления и</td><td>Разработка индивидуального плана профессионального</td><td>Подготовка уроков и внеклассных занятий, индивидуальная работа с планом</td></tr>
</table>

	развития молодого педагога (индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления).	становления молодого педагога.	профессионального становления.
3 этап. Организационно-деятельностный Организация работы с педагогом, направленной на обеспечение участия педагога в различных формах методической работы, а также применение инновационных образовательных технологий, используемых в учебном процессе			
1.	Адаптация молодого педагога.	Реализация индивидуального плана профессионального становления. Проведение уроков, внеклассных занятий, мастер-классов, консультаций для молодого педагога. Корректировка профессиональных умений молодого педагога. Совместно с педагогом-психологом: проведение тренингов и др.	Посещение уроков, внеклассных занятий, мастер-классов, практикумов наставника. Посещение занятий педагога-психолога. Подготовка портфолио. Участие в методической работе, конкурсах педагогического мастерства.
2.	Школа самоменеджмента.		
3.	Развитие и отработка определенных профессиональных навыков и компетенций, педагогических технологий.		
4.	Обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий.		
5.	Проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога.		
6.	Разработка методических продуктов по методическому сопровождению молодого педагога.	Разработка методических материалов.	Использование методических материалов в работе.
4 этап. Итогово-аналитический Определение эффективности организационно-содержательных мероприятий по совершенствованию процесса профессионального становления молодого педагога.			
1.	Мониторинг реализации тьюторского сопровождения профессионального становления молодого педагога.	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога. Совместная подготовка к проведению открытого урока, занятия. Подготовка аналитической справки по результатам деятельности молодого педагога. Посещение уроков, внеклассных мероприятий.	Подготовка и проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий для коллег; написание реферата по методической теме; представление портфолио; участие в конкурсах профессионального мастерства.
2.	Обобщение и анализ итогов реализации тьюторского сопровождения.		
3.	Разработка методических рекомендаций по организации тьюторского сопровождения профессионального становления молодого педагога через проектирование индивидуальных образовательных маршрутов.		
4.	Обобщение опыта работы на педагогическом совете.		
5.	Диссеминация опыта работы через участие в мероприятиях различного уровня.		
6.	Подготовка и проведение открытых уроков, занятий.		

Контроль и оценка тьюторского сопровождения профессионального становления молодого педагога осуществляется посредством его открытых мероприятий, мастер-классов, портфолио.

Разработанное тьюторское сопровождение молодого педагога создает условия для формирования его индивидуальной образовательной траектории, обеспечения его личного, образовательного и профессионального роста, формирования у педагога внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы профессионального развития.

Для самого педагога-тьютора тьюторское сопровождение является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставник – тот, кто способен спуститься с высот своих знаний до незнания ученика и совершить с ним восхождение

Валькова Жанна Викторовна, *заместитель директора по ВР, учитель начальных классов МБОУ «Школа № 62»*

Проблема профессионального становления личности с каждым днем приобретает все большую значимость. Работа с молодыми педагогами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения, деятельности педагога с опытом.

Я постоянно развиваю свой творческий потенциал, нахожусь в научном педагогическом поиске, совершенствую свои формы и методы работы, участвую в педагогических конкурсах, поэтому решила попробовать свои силы в таком направлении, как наставничество. Вставая на этот путь, я понимала, что быть наставником – дело эмоционально непростое, требующее сил и времени, физической, эмоциональной подготовки. Я привыкла учить детей, а здесь совершенно иной уровень общения: опытный коллега и молодой, но тоже коллега! С чего начать?

В начале нашего пути я выделила следующие этапы взаимодействия: прогностический, практический, аналитический.

На прогностическом этапе происходило осознание индивидуальности молодого педагога. Иными словами, первое, что я сделала, – узнала свою наставляемую как личность и продумала способы мотивации, взяв за основу ее личные устремления и интересы. Мною была проведена диагностика по разным направлениям, и только после этого совместно мы стали разрабатывать план действий. Он включал в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем, систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся, диагностическую работу учителя, заполнение листа самооценки молодого специалиста, самообразование, участие в конкурсах, создание портфолио, воспитательную работу в классе и многие другие вопросы.

Сама же я поняла, что как наставник должна ответить на любые вопросы, помочь разрешить любые трудности и справиться с ситуацией, а также взять на себя полную ответственность за происходящее с моей наставляемой.

«Могу я – сможешь и ты»! – под таким девизом мы начали наш совместный путь наставника и наставляемого. Мы вместе учились не только говорить, но и слушать, слышать друг друга; проявлять уважение к личности, но не давить; сопереживать и понимать чувства друг друга; видеть решения, возможности и препятствия; вместе меняться к лучшему.

Вся наша дальнейшая работа строилась с помощью **гевристического метода**, по которому моя наставляемая под моим руководством сама доходила до истины и приближалась к решению проблемы или вопроса.

Два раза в месяц наставляемая получала высказывание, которое она должна проанализировать, понять и в дальнейшем использовать в своей повседневной работе. Например, «Путь длиной в тысячу ли начинается с одного шага» или «Добиться успеха – полдела, главное – его удержать», «Если вас интересуют технологии, методы, приемы – обращайтесь к первоисточникам».

На практическом этапе: постаралась донести до наставляемой, что работа каждого педагога – это симбиоз науки и творчества; познакомила с методиками управления временем, так как считаю это необходимым в работе современного учителя; научила организовывать свое время в соответствии с режимом дня и степенью загруженности; совместно формулировать цели и достигать их; видеть проблемы и понимать, как с ними можно справиться; научила ставить вопросы перед собой и углублять их, а также находить источники информации; оказала методическую помощь в составлении портфолио – набора материалов, демонстрирующих умение учителя решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения и предназначенных для оценки уровня профессионализма учителя.

Взаимопосещение уроков осуществлялось еженедельно. Наставляемая училась анализировать, сравнивать, находить плюсы и минусы в своей работе, планировать и разрабатывать творческие задания.

На аналитическом этапе мы пришли к выводу, что данное сотрудничество обогатило нас обеих.

Что дала эта работа мне – наставнику? Для меня наставничество – удивительный опыт, изменивший не только мою жизнь, но и жизнь молодого педагога. В моей жизни тоже был человек, который научил меня основам учительского дела, доказал, что можно интересно, творчески жить, любить свою профессию и радоваться каждому рабочему дню. Конечно, кроме радостей и приятных открытий, на нашем пути были и сложности, но мы смогли все преодолеть.

Моя наставляемая поняла, что учитель – это тот, кто открывает ученикам двери во взрослую жизнь и по маленьким кирпичикам строит будущее ребенка, помогая ему познать самого себя.

Результатом совместной продуктивной деятельности стало участие наставляемой в методических мероприятиях школы: показе отрытых уроков и мероприятий на школьном уровне; выступлении на педсоветах и МО начальной школы. Ей присвоен 12 разряд в 2011 году. В 2010 г. создала под руководством наставника воспитательную систему класса «Дружная страна». В 2013 г. – получила 1 квалификационную категорию. В 2014 г. ученики ее класса стали лауреатами и победителями XX Межрегионального конкурса-фестиваля детского литературно-художественного творчества «НАЧАЛО» в номинациях «Иллюстраторы» и «Юные журналисты». В 2015 г. – наставляемая заняла 6 место в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям – 2015». В 2016 г. ее ученики стали победителями в городской заочной эколого-биологической викторине «Зимний калейдоскоп», в городском конкурсе по безопасности дорожного движения «Пешеход. Пассажир. Водитель». В 2017 г. ее ученики заняли 1 место в XXX городском конкурсе художественной фотографии «Я люблю свою Землю», 2 место – в городском конкурсе сочинений учащихся, посвященном Году кино в России, «Великая сила киноискусства».

Она является автором следующих статей: «Школа – мастерская человечности» в сборнике «Лучшее от лучших» (2015 г.); «Формирование экологической культуры младших школьников в рамках реализации ФГОС НОО» в сборнике «Образование устойчивого развития: опыт школ города Рязани» (2018 г.); «Интеграция урочной и внеурочной деятельности в начальной школе на примере предметной области «Обществознание и естествознание» в сборнике «Метапредметная интеграция в содержании урочной и внеурочной деятельности в начальной школе» (2018 г.).

В 2018 году мы стали участниками открытого межрегионального педагогического конкурса «Есенинские уроки» в номинации «Интерактивная зона».

Подводить итоги моей наставнической деятельности рано, так как у нас много планов, совместных проектов, но я выполнила главную свою задачу: помогла педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения и создала дуэт двух педагогов, способных решать любые творческие задачи, всегда идти вперед, обрела друга и единомышленника.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методической литературы, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Принимая обязанности наставника, я так же открыла для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогло мне увидеть и наметить новые перспективы в своей педагогической деятельности; во-вторых, я ощутила свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получила удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником; в-третьих, я стала стремиться к самосовершенствованию; в-четвертых, я смогла не только делиться собственным опытом с молодым педагогом, но и также и учиться у нее, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. Главное, я поняла, что прекрасно быть открытой для педагогических инноваций!

«Школа в школе»

Спиряева Татьяна Вячеславовна,
учитель английского и немецкого языков МБОУ «Школа № 63»

Когда завуч по научной работе вызвала меня к себе в кабинет и торжественно объявила, что отныне я – наставник молодого специалиста, пришедшего в наше МО после окончания университета, Агафоновой Екатерины Николаевны, возмущению моему не было предела: «Ну, вот! Только этого мне еще и не хватало! Сколько времени, нервов и усилий!» Но когда я увидела испуганные глаза Екатерины и услышала, как она робким, дрожащим голосом пытается успокоить 9В, я устыдилась своего «праведного» гнева. Бедная девочка! Ей достался не самый лучший, не самый спокойный класс, в котором, к тому же, она будет еще и классным руководителем. Надо было срочно менять положение дел. Мы с Катей сразу же нашли взаимопонимание. Она оказалась открытой, застенчивой и очень ответственной, добросовестной, восприимчивой девушкой, готовой постигать азы и премудрости педагогической профессии. Екатерина честно рассказала мне о своих проблемах, страхах и переживаниях. Как и любому начинающему педагогу, ей не хватало методической подготовки. Она всегда долго и тщательно готовилась к каждому уроку, прорабатывала материал, делала яркие интересные презентации. Но ведь презентация не может заменить учителя при объяснении нового материала! А как объяснить его детям доступным, понятным для них языком, а не сухими теоретическими положениями? Трудности возникали и с логическим переходом от одного этапа урока к другому, и с дисциплиной на уроке. Дети воспринимали Екатерину не как учителя, а как ровесницу – вчерашнюю выпускницу вуза. Надо было переломить ситуацию в свою пользу, завоевать доверие старшеклассников, а главное – стать для них другом и наставником.

Проблем добавило и отношение родителей девятиклассников к новому классному руководителю. Молодая учительница поначалу не была для них авторитетной личностью. Они игнорировали ее замечания по поводу успеваемости и скептически относились к советам и беседам о воспитании детей. Горько осознавать, но учитель сегодня зачастую воспринимается как поставщик образовательной услуги.

Труд учителя рассматривается как часть рынка, на котором родители приобретают своим детям то, что кажется им полезным. Это ведет к недооценке роли и функций учителя. Учителя всегда ценили не только за знания, но и за мудрость. Он должен не только давать детям новые знания, но и учить их правильно расставлять приоритеты, отличать правильное от неправильного, важное от второстепенного. Обучая детей, учитель одновременно должен стараться воспитать их так, чтобы они стали настоящими людьми. Иначе какой смысл в полученных знаниях?

Обществу (особенно в наши дни) нужны правильные люди, которые каким бы делом ни занимались, делали его хорошо. Поэтому учитель не только проверяет, как его подопечные овладели определенным учебным материалом, но и развивает в них положительные качества, такие как доброта, уважение к старшим, порядочность, ответственность, гуманность и отзывчивость.

Успешность деятельности педагога зависит и от уровня его профессиональной подготовки, и от уровня его духовно-нравственной культуры. Все это познается на опыте. А опыт надо накапливать. Мы с Екатериной разработали план совместных действий и начали методично реализовывать его на практике. Вместе мы подготовили и провели несколько тематических родительских собраний и достигли желаемого результата. Молодому педагогу удалось направить работу с родителями в нужное русло, наладить с ними доброжелательные отношения и завоевать их авторитет и уважение.

Каждый урок Екатерины не просто тщательно, до мелочей, продумывался, прописывался, но и был отрепетирован (ведь каждый учитель в той или иной степени еще и актер). Мы старались задействовать каждого ученика на уроке, придумывали индивидуальные задания, находили доступные и увлекательные методы, приемы и формы объяснения и закрепления нового материала.

Я охотно делилась с Катей своим опытом, наблюдениями и методическими находками. Она, в свою очередь, с удовольствием посещала мои уроки, не стеснялась задавать вопросы и просить пояснений по определенным фрагментам урока. Катя научилась контролировать темп урока, держать дисциплину. Ее речь и мимика стали более эмоциональными. От урока к уроку она чувствовала себя увереннее и свободнее. Теперь уже никакие провокации со стороны детей не могли «выбить» ее из колеи. А самое главное, Екатерина научилась видеть, анализировать и исправлять свои ошибки. И делала это порой весьма самокритично. В некоторых ситуациях и я услышала от нее в свой адрес несколько справедливых и дельных замечаний. Так что наша совместная работа над становлением Кати как педагога имела взаимовыгодный результат.

Помогая Екатерине в начале ее пути в профессии, я многому научилась сама и многое поняла. «Наставлять» – не значит «поучать». «Поучать» может каждый, а вот «научить» не каждому дано. Вместе мы прошли сложную, наполненную маленькими победами и большими разочарованиями, но очень важную в ее и в моей жизни, школу. «Школа в школе» – так бы я назвала наше с Катей взаимодействие как наставника и начинающего педагога. Не знаю, захочет ли она дальше продолжить свою педагогическую деятельность, но уверена, что это сотрудничество навсегда останется для нас бесценным опытом.

Кто поможет «войти» в профессию?

Лысенко Наталья Алексеевна,
учитель русского языка и литературы
МАОУ «Школа № 69 «Центр развития образования»

Мечта каждого педагога – воспитать себе смену. И смена эта должна быть такой, чтобы можно было сказать: «Я спокойно ухожу из школы, потому что передаю своему победителю-преемнику «жезл побежденного учителя». Но как стать таким наставником? Когда учитель может стать наставником? Стать «обязательным

наставником» или «желательным наставником»? Эти вопросы волнуют всех, кто решил стать наставником. Что же такое наставничество? Наставником, как и учителем, не рождаются, им становятся. Это порыв души, желание передать свой опыт, это забота о будущем поколении, о том, чему ты посвятил большую часть жизни.

С точки зрения современной европейской теории образования, наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести необходимый опыт. Наставничество, с одной стороны, – это передача опыта молодому педагогу, форма профессиональной адаптации его в коллективе, с другой – это эффективный способ повышения квалификации, развитие инновационной деятельности, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции учителя-наставника.

Опыт не только передается, но и принимается наставником. Он начинается со знакомства с теориями философов, которые с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». По мысли Платона, надо обеспечить постепенное восхождение к миру идей, что способен сделать только наставник преклонных лет. О проблемах наставничества размышлял и К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки.

Педагог-наставник должен знать регламентирующие документы, иметь хорошую методическую базу, которой может всегда поделиться, иметь свою систему преподавания предмета, всегда быть готовым ответить на вопрос или подискутировать на какую-либо тему. Наставничество – это не только введение молодых специалистов в профессию, но и обмен опытом работы с коллегами, индивидуальная работа со школьниками. Задача наставника – пробудить силы в другом человеке, помочь социализироваться в коллективе.

Можно ли за один год сделать из выпускника вуза грамотного специалиста, как пишут об этом в литературе? Конечно же, нет. Это можно сделать минимум за три года. Первый год он осваивает азы педагогической деятельности на практике, постоянно сталкиваясь с трудностями. Ему все в новинку: и освоение педагогических технологий, методов, приемов, и составление программ, и календарно-тематическое планирование, и новый учебник, и составление плана урока, и…

Вопросов много – времени мало. Необходимо помочь молодому педагогу правильно распределить его, расставить приоритеты. Очень важно подсказать молодому учителю в этот момент, что опыт накапливается годами, а для этого надо иметь свою методическую копилку – портфолио, где есть и нужные документы, и конспекты удачно проведенных уроков, и анализы контрольных работ, и многое другое. Важно в портфолио иметь рубрику «Это нужно попробовать в работе или из опыта коллег». Портфолио – это своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога. Но в этот момент и в портфолио наставника появляется новая рубрика – наставничество, где находится не только план работы, но и заметки о наставничестве.

Уже в первый год наставничества нужно обратить внимание на систему контроля, диагностики и мониторинга. Конечно, молодому специалисту это все еще непонятно, но он знакомится с опытом коллег. Наставник только подсказывает сильные стороны коллег, а молодой специалист уже сам контактирует с ними.

На второй год ему становятся понятны многие вопросы, он обоснованно применяет те или иные методы обучения, пытается делать все сам, но нужны постоянные консультации.

Особое внимание нужно обратить на работу с родителями. Молодой педагог должен понимать, что нельзя говорить только об успеваемости и поведении, родителям хочется услышать доброе слово о своем ребенке. И у учителя русского языка и литературы здесь большое преимущество – письменные работы, рассказывающие о семье, о нравственной позиции, об интересах и увлечениях и т. д. А еще – чтение. Что читать? Как читать? Как вести читательский дневник? Обговаривая план работы на год, молодой педагог уже сам намечает дальнейшие шаги работы с родителями.

На третьем году, обобщая свой опыт, познакомившись с опытом коллег, он пытается создать свою систему обучения, и тогда появляется авторский почерк. И задача наставника – помочь выработать этот почерк.

Конечно, эта работа должна планироваться и ее постоянно необходимо анализировать. Для этого нужна система. И я, как учитель-наставник, выделяю следующие этапы: прогностический, практический, аналитический. Составляется план работы наставника и молодого специалиста. В нашей школе реализуется программа «Развитие кадрового потенциала», цель которой – привлечение, сохранение и обеспечение профессионального роста специалистов в школе.

Администрация школы составляет план работы с молодыми учителями. Очень важно, чтобы молодые коллеги существовали не сами по себе и не бросались из стороны в сторону, а шли в одном направлении. Реализуя программу наставничества, заместитель директора в сентябре знакомит молодых специалистов с основными нормативными документами, а наставник обсуждает методические рекомендации по преподаванию предмета, реализации программы. В октябре завуч говорит о конструировании современного урока, а наставник корректирует планы уроков, приглашает к себе на урок. И так в течение трех лет.

Задача наставника, в первую очередь, помочь молодому учителю установить «живое» общение и с коллегами, и с учениками, (в том числе и в тех классах, где он не работает), и с родителями. Это придаст ему уверенности, позволит получить обратную связь. Для этого необходимо подсказать, о чем можно говорить с родителями на родительских собраниях, как готовиться к таким собраниям (не давать характеристику детям и говорить об их успеваемости, а зачитывать отрывки из их работ, причем акцент делать на малоуспешных детях); как организовать мероприятия во внеучебное время для родителей с детьми, чтобы они открыли себя друг для друга (в наших руках книги, которые всегда помогут организовать такое мероприятия).

Очень важна методическая работа в паре с молодым специалистом по обобщению и распространению опыта на третьем году работы. Так, мы с молодым педагогом принимали участие в городской методической конференции, где представляли новый учебник русского языка. Чтобы представить учебник, мы изучили требования к составлению учебника, обсудили, как будем анализировать, распределили блоки представления и начали работу. Очень важно на этом этапе доверять молодому педагогу и помнить о том, что ты наставник – не контролер, не консультант, не проводник, а соавтор. Все решения обсуждаются вместе. Такая творческая работа дает возможность молодому педагогу почувствовать себя уже состоявшимся. Как правило, этот порыв дает толчок к работе на новом, более высоком уровне инновационной работы.

В основе наставничества – мотивация обоих субъектов, взаимный интерес и желание, взаимное приобретение чего-то нового. Как наставник понимаешь, что в этой работе нет набора правил и требований, нельзя предугадать каждый шаг педагога и его трудности, можно только координировать, ненавязчиво подсказывать, обращать на что-то внимание. Наставник – это человек, который не только ставит молодого педагога на путь преподавательской деятельности, но и сам становится на обновленный путь благодаря молодому коллеге. Главное – уметь видеть и брать.

Наставничество – это поиск и утверждение себя-Педагога.

Под общей редакцией

Татьяны Константиновны Харьковой,
директора МБУ «Центр мониторинга
и сопровождения образования»

ЛУЧШИЙ НАСТАВНИК

Сборник по итогам муниципального конкурса профессионального мастерства педагогов

Редакционная коллегия:
Митина Т.А.
Малышева Е.В.
Гильманшина Ю.В.
Григорьева Н.М.
Бузина О.А.

Дизайн обложки: Криворотова Н.Ю.

Подписано в печать 21.03.2019
Бумага офсетная. Печать трафаретная
Гарнитура Arial
Тираж 60 экз. Заказ № 146

Отпечатано в МБУ «ЦМиСО»
390035, г. Рязань, проезд Гоголя, дом 5