

**Отзыв воспитателя высшей категории СП « Детский сад № 16 » ГБОУ
СОШ № 9 г. Сызрани Кантеевой Р.А. о опыте работы педагогом-
наставником молодого воспитателя Гущиной А.П.**

В 2022 – 2023 учебном году я впервые начала свою наставническую деятельность в СП « Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

Молодые педагоги, приходя на работу в детский сад, часто сталкиваются с трудностями, связанными с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает большое количество задач, связанных как с вливанием в новый коллектив, так и со вступлением в новую должность – воспитатель.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководитель СП, методист (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), воспитатели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться и подстроиться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный и профессиональный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей на начальном этапе является очень важным для молодого воспитателя. Наметив все сложности и интересующие его вопросы, молодой специалист будет делать все, чтобы их нивелировать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к педагогической деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление роли «воспитатель»
- поиск подхода к детям в группе, а также индивидуального подхода к каждому отдельному воспитаннику;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение занятий; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года. *Предполагаемыми результатами* являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль воспитателя;
- установление взаимопонимания с воспитанниками;
- умение находить подход к каждому отдельному ребенку;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.
- разработка и представление итогового продукта совместной деятельности.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим воспитанникам, их родителям и коллегам, становится умение учиться и развиваться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к любому педагогу.

Система образования постоянно нуждается в компетентном, ответственном и мобильном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, найти

практически невозможно. Поэтому необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике воздействия на воспитанников с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме.
- совершенствовать свои знания и умения: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Именно в этот момент начинающему воспитателю очень необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Я стала наставником молодого педагога Гущиной Алены Павловны. Выяснив изначальную проблему, мы активно стали работать в направлении по взаимодействию с родителями воспитанников, а также по направлению организации образовательной и воспитательной деятельности с воспитанниками. Выявив группы детей у которых западает усвоение учебного материала из-за проблем с вниманием и памятью, мы направили работу на коррекцию данных пробелов. Были организованы родительские собрания по результатам обследования детей, на котором давались рекомендации родителям по работе с детьми дома. Были созданы буклеты с рекомендациями, разработаны тетради для детей, которые можно использовать на занятиях. Подобранны игры, физминутки, пальчиковая гимнастика, чтобы воспитатель мог их применять ежедневно в своей работе.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации молодого воспитателя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы нами было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность воспитателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой педагог в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с воспитанниками и родителями;
- проблемы в педагогической работе.

Диагностика наших подопечных была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы; организация деятельности воспитателя;
- контроль деятельности самого воспитателя .

Проанализировав анкету, побеседовав с молодым педагогом я выявила следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по работе с родителями;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого педагога, которая определяла направления работы по сопровождению молодого воспитателя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодыми специалистами по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставниками молодых специалистов.

Испробовав в своей работе наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Теперь можно сделать вывод, что правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать профессионалом. Я надеюсь, что у меня и моих коллег всё получится!