

Тематическое направление Форума: Современные форматы наставничества для молодого педагога: индивидуальный подход.

Формат деятельности: классический исследовательский или проблемный доклад

Слайд 1. Добрый день уважаемые коллеги. Тема моего доклада «**Адаптационный период в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога**». На сегодняшний день вопрос о привлечении в дошкольные образовательные организации Таштагольского района молодых специалистов стоит особенно остро, и наш детский сад не исключение.

Слайд 2. Количественный и качественный анализ состава нашего педагогического коллектива свидетельствует об объективной потребности в притоке молодых, активных и компетентных педагогов. В таких условиях «старения» коллектива особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Слайд 3. Известно, что в своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько этапов и 1 этап – первый год работы, период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Этот год работы может укрепить его веру в свои силы, а может стать источником разочарования и неверия в себя.

Слайд 4. Профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Казалось бы, знаний, полученных в вузе достаточно, а практика показывает на недостаток педагогического опыта, и молодой специалист испытывает затруднения в применении полученных теоретических знаний и

Слайд 5. возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога», а порой отток молодых педагогов, не нашедших себя в выбранной профессии.

Многое, конечно, зависит от самого молодого педагога, его личностных качеств. Однако это не снижает роли и не снимает ответственности и с руководителей образовательных организаций, всего педагогического коллектива за то, как сложится профессиональная судьба начинающего педагога.

Поэтому необходимо создать такие условия для молодого педагога, чтобы его профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений», где он мог бы реализовать себя и почувствовать успешным, а в конечном итоге, останется в образовательной организации.

Слайд 6. В нашем образовательном учреждении сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогами, вырабатываются формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога.

Слайд 7. Первоначально, с момента его трудоустройства администрация знакомит нового работника с традициями образовательного учреждения, особенностями учебно-воспитательного процесса, уставом ОУ, с его обязанностями

и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации, продолжительностью и распорядком дня, требуемой отчетностью.

Слайд 8. Затем назначается наставник, который помогает решать проблемы адаптации молодого педагога и активизирует процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Слайд 9. В этом году наставником являюсь я и для составления плана работы с молодым педагогом учитывала такие факторы, как: уровень базового образования; индивидуальные потребности, стиль предпочитаемого способа усвоения информации, уровень профессиональных потребностей педагога; наличие практического опыта работы с детьми. Мы говорили о том, что стало основанием для выбора профессии воспитателя, о ее увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. И это помогло мне поближе познакомиться с молодым коллегой.

Слайд 10. Практика показывает, что нет надобности в первые месяцы читать молодым педагогам лекции, они просто нуждаются в практических советах, которые должны гарантировать начинающему педагогу минимум ошибок и неудач в самостоятельной педагогической деятельности. Поэтому далее молодой педагог несколько дней под моим руководством проходил стажировку у своего коллеги.

Слайд 11. Согласно существующей в нашей организации традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющему создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Опытный воспитатель, который тоже может быть его наставником, может дать необходимую консультацию, продемонстрировать подготовку к проведению занятий и совместной организованной деятельности с детьми, организацию прогулки детей и так далее. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. За это время молодой педагог знакомится с воспитателями, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены. Считаю, что такая поддержка просто необходима начинающему воспитателю.

Слайд 12. А для сплочения всех членов группы и повышения их взаимодействия использовались такие игровые упражнения как: «Рисунок на спине». «Снежки», «Башня». Ведь ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности.

Слайд 13. Как старший воспитатель и как наставник, особое внимание уделяю развитию навыков практического применения полученных знаний. А разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В помощь начинающему педагогу были разработаны методические рекомендации по организации и проведению образовательной деятельности в ДОУ.

Слайд 14. Современной технологией развития профессиональной компетентности молодого педагога образовательного учреждения является - **индивидуальный образовательный маршрут**, обеспечивающий педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития. Он оформляется в виде структурированной таблицы, в соответствии с требованиями образовательного стандарта и является наиболее наглядным и удобным в использовании.

Слайд 15. Одной из форм повышения профессиональной компетентности молодого педагога в адаптационный период является создание портфолио, которое первоначально может не иметь четкой структуры, это могут быть просто полезные молодому педагогу материалы. Постепенно портфолио будет расширяться, дополняться творческими наработками, публикациями и т.д. В дальнейшем, портфолио будет использовано и как форма представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Слайд 16. Также немаловажным условием профессионального становления молодого педагога являются контакты с более опытными коллегами: посещение их открытых занятий, «педагогические мастерские», «творческие гостиные», конкурсы педагогического мастерства и конечно же участие в анализе посещенных мероприятий.

Слайд 17. Еще одним средством поддержки профессиональной деятельности являются **профессиональные сообщества**. Они позволяют молодым специалистам постоянно расти, развиваться. Поэтому в начале учебного года кураторы организовали встречу молодых педагогов с наставниками в клубе «Апельсин», для того, чтобы вовлечь его в районное объединение молодых педагогов Таштагольского района, побудить к активному совместному участию наставников и молодых педагогов и лучше узнать друг друга. На данном мероприятии и наставники, и молодые педагоги получили подарки в виде блокнотов с рекомендациями к активным действиям.

Профессиональное сообщество - это всегда готовое пространство для реализации своих творческих идей. Поэтому мы в апреле планируем совместное участие в Сибирском научно-образовательном форуме г. Новокузнецка в качестве стендистов, где будем представлять экспонаты своей образовательной организации и дошкольных организаций Таштагольского района. Считаю, что знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога.

Уверена, что в работе с начинающим педагогом важно выявить и поддержать его сильные стороны. Похвала должна соответствовать достижению, быть основой для расширения круга обязанностей. Не случайно удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти в самом себе.

Слайд 18. Для результативности деятельности и наставнику и наставляемому важно знать свои «сильные и слабые стороны». Метод «Окно Джохари» и заполнение таблиц «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» помогли лучше **узнать и**

понять себя и наставляемого. В итоге решили обратить внимание на то, что другие говорят про нас, попробовать развить те интересные качества и умения, которые видят в нас другие люди.

Слайд 19. «Посвящение в профессию ВОСПИТАТЕЛЬ»-еще одна открытая форма работы с молодыми педагогами, помогает поставить его в позицию равноправного члена коллектива. На таком мероприятии молодой педагог проходит шуточные испытания, типа «Театральный мешочек», «Шуточный экзамен», «Дружеская ладошка», зачитывает клятву воспитателя, получает диплом и памятный подарок. Радость от первых успехов, именно она дает силы для продолжения деятельности, творческого поиска, преодоления трудностей адаптации, определяет общий тонус жизни воспитателя.

Слайд 20. Таким образом считаю, что системный подход по повышению профессиональной компетенции молодого педагога, то это позволит недавнему выпускнику 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 и «почувствовать вкус» профессиональных достижений.