

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №1**

Отчёт работы наставника – воспитателя

Чеботаевой О.А. за 2024 – 2025 уч.год

2024-2025 уч. г.

На земле существует множество профессий, и нет, пожалуй, ни одной бесполезной. Но, особенно важной является та, которая требует больших знаний, смекалки, терпения, сил и энергии. Та, чье название звучит гордо - Воспитатель!

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Не секрет, что молодые педагоги, приходя в детский сад, сталкиваются с различными проблемами: это и высокая утомляемость педагогов на работе, в связи с сильно увеличившимся количеством детей в группах; и большая ответственность за жизнь и здоровье детей; и увеличение требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей ДОУ. Если молодые воспитатели не получают поддержку от коллег и администрации - чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы». И, именно наставничество, как форма работы с молодыми специалистами, решает многие проблемы.

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 ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Цель моей работы в качестве наставника: Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. **Задача наставника** - помочь молодому педагогу адаптироваться в коллективе, сделать так, чтобы он не разочаровался в выбранном пути.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. А родители, администрация и коллеги, ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого

педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и «эйфории» неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личной.

Я, являюсь наставником Лукьянчиковой Алины Андреевны - три года. В начале нашего сотрудничества, я задумалась – как организовать свою работу как наставника, чтобы своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «зарядить» молодого воспитателя на активность и творчество в работе? Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало иметь свою систему педагогического опыта. Необходимо развивать свой творческий потенциал! Поэтому, для меня стать наставником - это тоже был стимул к профессиональному росту, поиску новых инновационных форм и методов работы с молодым педагогом.

Известные слова Конфуция: «Скажи мне - и я забуду, покажи мне - и я запомню, дай мне сделать - и я пойму», натолкнули меня на создание модели работы с молодым педагогом: «Расскажи - Покажи - Сделай!». Я выделила следующие этапы модели в нашей работе:

1 этап – «Я расскажу - а ты, послушай».

2 этап – «Я покажу - а ты, учись».

3 этап – «Мы вместе сделаем, так легче».

4 этап – «Ты сделай сам, а я лишь подскажу».

1 этап - «Я расскажу - а ты, послушай»

На 1 этапе моя цель: Заинтересовать начинающего педагога, вселить уверенность, помочь реализовать свои теоретические знания в педагогической деятельности. Это самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

На этом этапе, в первую очередь, я обратила внимание на изучение нормативно-правовой базы МБДОУ №1. Алина Андреевна была назначена сменным воспитателем, поэтому, ей приходилось работать в разных возрастных группах. Она сразу ознакомилась с методической работой педагога: мы выделили основные требования к организации учебного процесса, режимные моменты работы, обратили внимание на ведение документации, формы и методы работы с детьми и их родителями. На этом этапе я старалась ненавязчиво, без дидактики, говорить, оперируя конкретными знаниями теории и методики. Поэтому, Алина Андреевна задавала все интересующие вопросы, которые ее волновали. Работа велась по следующим направлениям деятельности:

- ведение документации детского сада;

- организация учебно-воспитательного процесса;

- методическое сопровождение молодого воспитателя;
- работа по самообразованию;
- психологические основы адаптации молодого специалиста.

Были проведены беседы по темам: «Специфика обучения в детском саду», «Организация индивидуальных занятий с различными возрастными категориями воспитанников», «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»; практические занятия: «Планирование и организация работы по занятию (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с методической литературой, составление рабочих программ, перспективное планирование), а также: «Требования к плану воспитательной работы», «Как работать с воспитанниками старших групп », «О рабочих программах общеобразовательных областей». Проводились индивидуальные консультации и тренинги по темам:

- «Учусь строить отношения»,
- «Анализ педагогических ситуаций»,
- «Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций»,
- «Разработка планов на каждый день»,
- «Триединая цель занятия и его конечный результат»,
- «Как подготовить современное занятие в старших группах?»»,
- «Конспект занятия»,
- «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов занятий».

2 этап - «Я покажу - а ты, учись».

2 год работы: Процесс развития профессиональных умений: накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, «снискание» авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей, проходит курсы повышения квалификации и т.д. Главный акцент в работе с молодым педагогом - это работа в паре, так как обучение в команде наиболее эффективна! Главная идея - учиться вместе, а не просто помогать. На втором этапе я оказывала помощь в профессиональном совершенствовании и коррекции трудностей. Использовала такие формы работы как: методические

консультации, беседы, обмен опытом (занятия Алины Андреевны, посещение моих занятий, занятий других воспитателей и т.д.). Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника – является одним из важных этапов. В нашем случае, Алина Андреевна посещала не только мои открытые показы ОД, а также, занятия и режимные моменты в течение этих лет, но и активно принимала участие в других мероприятиях моей группы.

3 этап - «Мы вместе сделаем, так легче».

И вновь мысли Конфуция: «Учитель и ученик растут вместе». Так и у нас, мы вместе учились организовывать учебно-воспитательный процесс.

На этом этапе после просмотра открытых показов ОД наставника и других воспитателей, молодой специалист вместе с наставником готовит свою НОД. При подготовке я давала советы по методике проведения НОД, эффективному использованию времени, оформлению детских работ по изобразительной деятельности для просмотра родителей. В ходе проведения занятия, я не вмешивалась и не нарушала процесс, но оказывала организационную помощь. Чтобы педагог почувствовал себя увереннее и не испытывал страх в проведении собственных занятий, я придерживалась современного активного метода обучения - «коучинг». «Коучинг» - это: развивающее консультирование, используется в виде вопросов и обсуждений дальнейших действий для работы над целью. Именно этот метод помог мне избежать стиля контроля и проверки. В форме интерактивного общения молодой педагог не получает указания в процессе работы, а получает совет, рекомендацию, ответ на свои вопросы. В итоге: молодой специалист не боится ошибиться в начале своего профессионального пути, а принимает советы и стремится исправить свои ошибки.

4 этап - «Ты сделай сам, а я лишь подскажу».

На этом этапе у молодого специалиста складывается система работы, имеются собственные разработки. Она внедряет в свою работу новые технологии: происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Работая наставником (в течение трёх лет), я считаю, что не важно какой методикой ты пользуешься, главное, чтобы она создавала ситуацию успеха у молодого специалиста. Алина Андреевна активно включилась в методическую работу садика: проводит мастер-классы; выступает с докладами, как на педагогических советах в ДООУ, так и на методических объединениях на муниципальном уровне; активно участвует во всех мероприятиях ДООУ. Она прекрасно владеет и применяет в образовательном процессе информационные технологии: разработала тематические презентации, интерактивный наглядный материал. А самое главное,

итоговый показатель: участие в Муниципальном конкурсе «Воспитатель года - 2025», где она заняла 2 место!

Я считаю, правильно подобранные формы сопровождения позволит Алине Андреевне в дальнейшем раскрыть свои способности, и самое главное - не разочароваться в выборе своей профессии! В результате своей работы, я вижу пользу наставничества. Эта работа должна проходить планомерно, системно, что обязательно даст свои результаты. Терпение, внимание, желание помочь! Вот, те главные качества, которыми должен обладать наставник!

Вывод: Лукьянчикова Алина Андреевна осуществляет педагогическую деятельность в соответствии с ФГОС ДО, СанПиНом, Уставом ДОУ, а воспитательно-образовательный процесс выстроен на основе образовательной программы ДОУ. Алина Андреевна учитывает возрастные особенности воспитанников, применяет индивидуально – личностный подход. При организации воспитательно-образовательного процесса воспитатель обеспечивает единство воспитательных, развивающих и обучающих целей и задач, при этом решает поставленные цели и задачи, избегая перегрузки детей. Осуществляет систему работы по развитию сюжетно-ролевых игр, воспитанию ЗОЖ, культуры поведения и положительных моральных качеств, формированию у детей гендерной, семейной и гражданской принадлежности, ознакомлению с окружающим миром и природой. Построение образовательного процесса осуществляется на комплексно-тематическом принципе с учетом интеграции образовательных областей, что также дает возможность достичь поставленных целей.

Рекомендации: продолжать овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций; использовать в своей работе современные педагогические технологии.