**Практикум**

**«Наставничество в детском саду**

Старший воспитатель Детского сада «Березка»,

филиала Детского сада «Светлячок» Н.Н. Михальчук

Сегодня детский сад «Берёзка» - это коллектив, состоящий из педагогов стажистов. Из педагогического коллектива 23 человек 2 педагога, пришли в профессию в 2023 году. Это выпускницы педагогических колледжей.

Когда в коллективе появляется педагог без опыта работы, за ним закрепляется наставник, но первым наставником становится директор и старший воспитатель. Очень много зависит от администрации учреждения. Тон, настрой, поддержка администрации помогут коллеге в профессиональном становлении.

При собеседовании оцениваются не только профессиональные, но и личностные качества будущего воспитателя.

Что мы ожидаем от молодого педагога:

* Профессионально-компетентный;
* Самостоятельно мыслящий;
* Включенный в инновационные процессы;
* Стрессоустойчивый.

В реальности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Цель наставнической работы в детском саду «Березка»; Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО, оказание помощи начинающим педагогам.

Работа ведется в тандемах:

Директор филиала + молодой педагог;

Директор филиала + старший воспитатель + молодой педагог;

Старший воспитатель + молодой педагог;

Старший воспитатель + опытный воспитатель + молодой специалист;

Опытный воспитатель + молодой специалист;

Музыкальный руководитель + молодой педагог.

Работа тандемов направлена на взаимодействие молодого воспитателя с коллегами, детьми и родителями.

В наставнической деятельности мы используем следующие формы организации работы:

Ознакомительная беседа (обзор деятельности учреждения, знакомство с коллективом, с группой детей, с родителями).

Приглашение молодого педагога на стажировку. Начинающий воспитатель проводит несколько дней с опытным коллегой, знакомится с приемами работы, с формами организации детей, с режимом, посещает занятия, прогулку.

Самостоятельный выход в группу детей происходит под контролем старшего воспитателя и взаимодействия младшего воспитателя и молодого специалиста.

Консультирование молодого специалиста по всем видам деятельности происходит как по запросу, так и по необходимости.

Индивидуальная работа с опытными педагогами.

Беседы

Открытые просмотры ОД (взаимопросмотры)

Самообразование.

Сегодня понятие молодой специалист многогранно. Молодым специалистом может быть человек 40-50 лет, уже имеющий опыт жизненный и профессиональный в других сферах, студент не окончивший обучение, так и окончивший образовательное учреждение молодой человек. Но все эти люди нуждаются в наставничестве.

Мы помогаем преодолеть адаптационный период. Предупреждаем разочарования и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Далее идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, формируется свой стиль в работе, идет поиск лучших методов и приемов работы с детьми.

Наставник мотивирует молодого педагога на участие в конкурсном движении, создание своего сайта.

При успешном преодолении этапов наставничества у педагога складывается система работы, появляются собственные разработки. Воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.

Сегодня я приглашаю вас на педагогическую гостиную. Педагоги Детского сада «Березка» считают эффективным способом передачи знаний - сторителлинг, используем в своей практике профессиональные истории как форму наставничества.

Что такое сторителлинг думаю знают уже все. Если кратко и понятно, то сторителлинг – это умение рассказывать истории.

Данная технология широко используется в образовании. Сложно представить без ярких историй образовательный процесс.

В наставничестве его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. Иногда, история, рассказанная наставником во время неформальной обстановки может помочь педагогу без опыта работы в разрешении текущей проблемы больше, чем чтение свода методологических концептуальных тезисов, правил, директив или инструктажа. Данный метод обычно интегрирован в какую-либо программу (тренинг, электронный курс, коучинг, блог и т.д.). Сегодня мы постараемся интегрировать его в нашу встречу.

Истории более выразительны, увлекательны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом наставляемых, так как они лучше запоминаются, им придают больше значения и их влияние на поведение людей сильнее. Профессиональные истории предполагают, как описание лучших, так и неудачных примеров работы педагогов. Иногда сторителлеры выступают в роли мотивационных спикеров, вдохновляющих своей личной историей сотрудников на достижение высоких результатов.

Уважаемая аудитория! Сейчас мне бы хотелось вступить с вами в диалог. Вы будете выступать в роли наставников, поделитесь некоторыми историями. Я предложу проблемы, с которой к вам обратился наставляемый, а вы расскажете нам свою историю о том, как вам удалось решить ту или иную проблему. Для этого нам нужно поделиться на пять-семь групп (ориентация на количество присутствующих педагогов). Каждой группе мы обозначим проблему.

Деление на группы по 4-5 человек.

Напоминаю история должна быть рассказана так, чтобы мы ее запомнили и использовали ваш пример в дальнейшей деятельности.

Проблемные ситуации:

-Конфликт с родителем. Мама постоянно высказывает ребенку, что, он приходит из детского сада неопрятным, мокрая грязная одежда, обувь неправильно одета. Делает это демонстративно, косвенно, обвиняя воспитателя.

-После спортивных состязаний дети из проигравшей команды остро реагировали на поражение, возмущались, кто-то плакал.

- Часто можно видеть, как на занятиях, не успел еще педагог задать вопрос, а ребенок уже тянет руку – готов ответить. От нетерпения он трясёт рукой, встаёт с места, выкрикивает.

- В группе детского сада есть отверженный ребёнок, с которым дети не хотят общаться и играть. Объяснить своё отношение к данному ребёнку дети не могут. Мальчик тихий и спокойный, в конфликты не вступает. Нужно найти способ повернуть детей к отверженному мальчику.

-Одного из воспитанников товарищи по группе зовут не по имени, а по

национальности. Ребенок постоянно плачет и не хочет ходить в детский сад.

- Когда мама забирает сына домой, он становится неуправляемым. Бегает по приемной, забегает в одежде в групповое помещение, а однажды врезался в дверь и получил синяк. Мама, улыбаясь говорит - «Он у нас вот такой активный».

- Уходя домой, ребенок устроил истерику, выражая желание забрать игрушку из детского сада домой.

Папа, приводя сына в группу детского сада, все время дает ему с собой сладости, жевательную резинку. На просьбу воспитателя не делать этого грубо отвечает, что это его личное дело.

Воспитатель обратился к маме одного из воспитанников с рассказом о том, что нового дети узнали на занятиях, и предложил закрепить изученный материал дома. В ответ мама резко ответила, что ей некогда заниматься с ребенком дома, что это обязанность воспитателя - он «получает за это деньги».

Родители очень часто обижаются на воспитателя, что их ребенок не читает на празднике стихи, тогда как другие дети участвуют в двух и более номерах и сценках.

Предлагаю коллегам поделиться историей решения данной проблемы.

Делимся опытом. Рассказываем истории из профессиональной деятельности.

А возможно у кого-то из коллег есть проблема решение, которой никак не приходит вам в голову, а с помощью истории мы сможем Вам помочь.

Спасибо всем за сотрудничество и участие. Ваши истории были нам полезны. А я желаю всем - делитесь своими профессиональными историями. Они помогают, они наставляют, воодушевляют!!!