

Система методической работы наставника с молодыми специалистами в ДОУ

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, реализуется федеральный государственный образовательный стандарт, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях.

Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических ВУЗов все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы. В настоящее время в нашем детском саду работают 2 молодых специалиста. Поэтому вопрос о наставничестве очень актуален в нашем учреждении.

Молодые педагоги, приходящие в ОУ сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» нормативных документов: какие документы являются обязательными для исполнения, а какие – рекомендательными и т.д. Испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в нашем ДОУ в соответствии с современными требованиями, в настоящее время приобретает первостепенное значение.

В дошкольном образовании выделяются две категории молодых педагогов:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы, со стажем менее 3-х лет.

Особую роль в организации методической работы в ДОУ играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых педагогов. Работа с ними в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, долгое время успешно работающими в детском саду.

Целью наставничества является оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

Основные задачи:

- Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника;
- Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

Ожидаемый результат от наставничества:

- Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде;
- Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
- Создание индивидуального стиля в работе;
- Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;

- Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
- Потребность в непрерывном самообразовании;
- Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;
- Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым стажером закрепляют наставника. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества и регламентируются следующими локальными документами:

Положение о наставничестве;

План работы с молодым специалистом;

Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Также очень важна и психологическая совместимость наставника и стажёра.

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

На первом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе.

Нами используются авторские методики:

1. на определение педагогической стрессоустойчивости и эффективности работы педагога стажиста;
2. на определение совместимости педагогов для кадрового подбора в группу;
3. для выявления типологии личности.

Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.

Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.

II этап – реализационный, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты.

Также в нашем детском саду используются такие формы работы с молодыми специалистами, как:

Педагогические советы, которые позволяют расширить информационное поле педагогических работников в области технологий и их использования в образовательном процессе.

На семинарах - практикумах молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках».

«Банк идей» нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применения в практике педагогов.

Составление **«Портфолио»** – позволяет накапливать индивидуальные образовательные достижения, стимулирует к саморазвитию, помогает освоить технологию работы с портфолио.

В ходе **«круглых столов»** обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением разнообразных приемов: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Используем **дискуссии**, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики.

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Открытые просмотры образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного, позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты, научиться проводить анализ образовательного процесса.

Индивидуальные консультации проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.

Самообразование позволяет молодому специалисту самостоятельно систематизировать приобретённые знания из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека.

В мастер-классе теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы.

Наглядная педагогическая пропаганда позволяет показать воспитательно-образовательную работу, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию.

Таким образом, выбранные формы и методы наставничества помогают нам в реализации поставленных задач.

III этап – аналитический.

На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так - же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как в детском саду, так и на муниципальном уровне.

Подводя итоги, мы можем отметить, что работа с молодыми специалистами помогает нашему коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами нашего дошкольного учреждения.

Хорошим примером являются наши молодые специалисты Кильджи Э.Р., которая стала победителем муниципального конкурса методических материалов «Под парусом экологических знаний» и Налбантова Л.А., подготовившая воспитанницу для участия в экологическом проекте «Живая аптека», где та заняла призовое место.