

Практика наставничества в ДОУ

Власова Л.В., МБДОУ «ДС № 275 г. Челябинска»

Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов.

A.C. Макаренко

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях системы образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования и во ФГОС дошкольного образования.

Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с целями, обозначенными в национальной доктрине российского образования. При этом основная функция современного детского сада – целенаправленная социализация личности ребенка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности. Эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Именно поэтому акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога. 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности как в профессиональной, так и в личностной сфере. Задача администрации (руководителя образовательного учреждения и заместителя заведующего по УВР), помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Наставничество на современном этапе развития образовательной системы – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Наставничество в ДОУ среди других способов обучения работников имеет наибольшую историю – подобные методы обучения были единственными в течение многих тысячелетий развития человеческой культуры и экономики.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помочь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Практически, каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помочь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1.Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2.Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Наставничество способствует становлению молодого педагога на всех уровнях:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры.

Наставничество предполагает наличие и участие в данном процессе как минимум двух человек – нового работника и его непосредственного наставника.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики образования. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний.

На протяжении многих лет в образовательном учреждении создана система сопровождения молодых специалистов, которая помогает им не только адаптироваться, но и развивать умение на практике применять знания, полученные в учебном заведении, формировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива показывает, что наиболее востребованные являются следующие формы работы, способствующие введению молодого специалиста в профессию педагога.

Наставники осуществляют ведение ежемесячной отчётности в виде протоколов заседания, несут ответственность за своевременную и качественную работу с молодыми педагогами.

Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для работы с молодыми педагогами. Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога, согласуется с основной образовательной программой дошкольного образования, годовыми задачами и спецификой детского сада.

В детском саду под руководством заведующего, разработана программа «Развитие инновационного потенциала педагогического персонала образовательного учреждения». В программе обозначена проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых педагогов или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования, определена цель программы - оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в образовательном учреждении кадрового ядра и кадрового резерва.

Задачи для решения цели:

1. Ускорить процесс профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
2. Адаптировать педагога; к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ДОУ, правил поведения в ДОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.
3. Создать условия для выявления и использования творческого потенциала молодых педагогов.

В программе отражены тенденции изменений, охарактеризованы главные направления обновления содержания образования и организации воспитания, управление дошкольным учреждением на основе инновационных процессов.

На протяжении двух лет молодые специалисты ДОУ включены в проектную деятельность по теме «Общественные профессиональные организации». В детском саду созданы:

- Методическое объединение воспитателей возрастных групп по параллелям;
- «Школа педагогического мастерства»;
- «Творческая группа»;
- «Внутренней экспертный совет».

Основная цель работы Методического объединения в оказании методической помощи молодому педагогу, коллективным поиском и

проверкой, отработкой и внедрением лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, взаимным профессиональным общением, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности молодого педагога. Руководители Методического объединения (наставники) разрабатывают планы работы с молодыми педагогами, план утверждается на Педагогическом совете.

С целью оказания практической помощи молодым педагогам в ДОУ функционирует «Школа педагогического мастерства», под руководством заместителя заведующего по УВР. Разработано положение, составлен план работы с молодыми и начинающими педагогами с использованием разнообразных форм работы:

- педагогические мастерские, где ставится цель: обмен опыта работы педагогов имеющих разные квалификационные категории;
- мастер – класс: передача педагогами своего опыта, авторских находок;
- консультации молодых педагогов: цель – помочь в адаптации и знакомство с системой работы, на повышение педагогической грамотности молодых педагогов;
- в детском саду регулярно проводятся деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей.

Все эти формы позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения. Для молодых педагогов сформирован сборник «Памятки молодому педагогу», подобраны методические рекомендации и обзоры по передовому педагогическому опыту.

На официальном сайте образовательной организации имеется раздел «Виртуальный методический кабинет», в котором для молодых педагогов подобраны каталоги методической литературы, вебинаров, дидактических средств.

Учитывая заинтересованность молодых специалистов во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по изучению, разработке, обобщению материалов привлекаем к работе в творческой группе. На протяжении трех лет в детском саду по теме «Проблемные ситуации как условие развития познавательной мотивации дошкольников» по программе «От рождения до школы» совместно с молодыми педагогами разработаны и составлены картотеки проблемных ситуаций для использования в НОД по образовательным областям «Речевое развитие», «Познавательное развитие» и «Художественно-эстетическое развитие».

Внутренний экспертный совет обеспечивает для молодого педагога исследование вопроса, требующего предоставления мотивированного заключения, помогает в любых начинаниях педагога:

- в написании авторских образовательных программ, учебно-методических пособий, методических рекомендаций;

- в подготовке теоретического и практического материала для выступления на педагогических советах, конференциях, семинарах, консультациях и т.д.;
- при подготовке для участия в конкурсах различного уровня;
- при прохождении аттестации и др.

Детский сад включился в общемировое движение по взаимодействию с широким кругом лиц благодаря реальной почте, позволяющей обмениваться письмами, открытками с любыми членами сообщества (Посткроссерами) по всему миру.

Посткросинг является частью проекта «Краудсорсинг как средство управления качеством образовательных услуг ДОО». Данные технологии транслируются для молодых педагогов образовательных учреждений в районе.

Собраны сборники современных педагогических технологий, конспектов открытых занятий, картотек, проектов, презентаций, конкурсов, методических рекомендаций по организации образовательного процесса для молодых педагогов.

Наставничество способствует: адаптации педагога к новым условиям труда; формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности; более быстрому формированию профессиональных навыков; получению положительных результатов образовательной деятельности; развитию кадрового потенциала; созданию благоприятного микроклимата в ДОУ.

Таким образом, можно констатировать, что в дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации всех педагогов, в том числе и молодых специалистов. Педагогический коллектив отличается большим творческим потенциалом, наблюдается устойчивая тенденция превышения квалификационного уровня молодых педагогов по собственной инициативе.

В дальнейшем планируется расширение форм наставничества в детском саду, делегирование полномочий по руководству различными методическими мероприятиями и контролю.