Наставничество, как форма методической работы с педагогами в ДОУ

Перед администрацией ДОУ одной из первоочередных задач является привлечение молодых специалистов. Задача руководителя, зам.зав. по УМР – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

В нашем детском саду решением данной проблемы является наставничество.

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.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании,
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- Изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Составляется план работы с наставляемым и карта контроля молодого специалиста (Приложение 1)

В своём профессиональном становлении, молодой специалист в нашем ДОУ проходит несколько ступеней:

I ступень - (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе молодому специалисту предлагаем определить методическую тему самообразования, над которой они будут работать более углубленно. А так же они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений и т.п.). Заполняет педагогическую документацию.

III ступень – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV ступень – происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Время прохождения всех этапов сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Таким образом, система работы с молодыми специалистами в нашем ДООУ включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

- Обучение на рабочем месте «Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников».
- Осуществление практики наставничества.
- Участие в работе методических объединений .
- Заполнение персонифицированных карт.
- Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.
- Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.
- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов(карта молодого специалиста».
- Роль педагога-наставника в этой системе работы неопределима.

Следует подробнее разобраться кто же такой наставник и каким он должен быть?

Наставник должен обладать:

- высокими профессиональными и нравственными качествами;
- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДООУ в соответствии с ФГОС ДО;
- богатым опытом организации работы с родителями детей.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Даная форма работы с молодыми специалистами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Наставники в нашем ДООУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 уч.год (может быть и дольше, в случае необходимости). Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные

показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДООУ в несколько этапов:

Этапы становления молодого специалиста включают:

- Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности).
- Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).
- Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

- проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц);
- вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год);
- самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет);
- промежуточный анализ работы (примерно через год).