



Кузнецова Любовь Алексеевна,
заместитель заведующего по ООД
МАДОУ №8 (ГО Сухой Лог)

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАДОУ №8 КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования в требованиях к условиям реализации программ дошкольного образования говорится что, «в целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников, ... консультативная поддержка педагогических работников».

Результаты образовательной деятельности образовательного учреждения находятся в прямой зависимости от кадрового потенциала педагогического коллектива учреждения, в связи, с чем возрастает значимость методической работы, которая и создает условия для роста и развития профессионального мастерства каждого педагога и всего коллектива в целом.

Вследствие высокого возрастного ценза воспитателей и в результате реорганизации МАДОУ №8 произошло обновление педагогического коллектива. На данный момент кадровый потенциал нашего учреждения составляют: 34% начинающих педагогов. Поэтому важной составляющей методической работы в МАДОУ №8 является введение молодых педагогов в практическую деятельность.

Молодые педагоги затрудняются в применении теоретических знаний на практике, поэтому зачастую снижается мотивация и интерес к педагогической деятельности, появляется неуверенность, пассивность в работе. Если вовремя не оказать методическую поддержку таким педагогам они со временем просто уходят из профессии.

Учитывая сложившуюся ситуацию с кадрами в целях сопровождения молодых педагогов и оказания им практической помощи, в МАДОУ №8 была организована «Школа молодого педагога».

Задачи, решаемые в рамках «Школы молодого педагога»:

1. обеспечить профессиональный и творческий рост молодых педагогов;
2. способствовать внедрению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности;
3. развить познавательный интерес к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.

Для организации сопровождения начинающих педагогов в «Школе молодого педагога» сформирована творческая группа педагогов-наставников: педагог-психолог, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатели.

Занятия проводились 1-2 раз в месяц, в форме семинаров-практикумов. Темы семинаров были выбраны исходя из профессиональных дефицитов молодых педагогов. В ходе мероприятий опытные педагоги делились с молодыми не только знаниями, но и самое главное – практическим опытом работы. По итогам встречи молодые педагоги получали «Домашнее задание», для закрепления полученной информации.

Кроме того, на базе МАДОУ был организован профессиональный конкурс для молодых педагогов *«Первые шаги в профессию»*. Каждого молодого педагога в процессе подготовки к конкурсу сопровождал педагог-наставник.

Конкурс состоял из нескольких этапов:

- Визитная карточка «Мой путь в профессию», в процессе которого участники конкурса раскрывали ведущие педагогические идеи, жизненные приоритеты, отношение к детям, коллегам, профессии.
- Разминка. Блиц-опрос на проверку знаний нормативно-правовой документации в области дошкольного образования;
- В конкурсе ораторского искусства педагоги показали свое умение декламировать стихи.
- Творческое испытание «НОУ-ХАУ», во время которого педагоги презентовали самостоятельно изготовленное дидактическое пособие, для работы с детьми.

На основании качественного анализа можно отметить, что молодые педагоги показали хорошие результаты. Данная группа педагогов активно участвовала в методических мероприятиях, они готовы к работе над собой,

повышению качества своей профессиональной деятельности, что способствовало систематизации теоретических знаний и переводу их в практическую деятельность. Педагоги стали проявлять творческий подход к организации образовательной работы с детьми, более качественно осуществляют планирование и анализ своей профессиональной деятельности. В работе с родителями начали применять нетрадиционные формы взаимодействия, снизилось количество конфликтов.

Выступление на педсоветах, открытые мероприятия, проведение мастер-классов, участие в конкурсных мероприятиях способствовало формированию у педагогов умения обобщать свой опыт и представлять результаты, данные умения необходимы при проведении аттестационных мероприятий.

В коллективе улучшился психологический климат. Педагоги стали активно взаимодействовать между собой и со специалистами.

Проанализировав организацию детской деятельности, мы отметили, что педагоги стремятся к обеспечению качественного воспитательно-образовательного процесса и нацелены на результат.

В **2019-2020** году профессиональное развитие молодых педагогов продолжено через включение их в конкурсное движение и участие в реализации **регионального проекта по развитию наставничества в Свердловской области «Старт в будущее»** на базе ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж».

Сопровождение педагогов в стенах дошкольного образовательного учреждения приводит к установлению доверительно-деловых отношений среди сотрудников, способствует профессиональному развитию всего коллектива, стимулирует педагогов на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности. Организация «Школы молодого педагога», участие в проекте «Старт в будущее», дало возможность начинающим специалистам овладеть современными образовательными технологиями на практическом уровне, овладеть секретами профессионального мастерства, выстроить конструктивное взаимодействие с опытными педагогами, установить профессиональные связи, найти единомышленников, что позволило уменьшить сроки профессиональной адаптации и повысить качество педагогической деятельности.



Глызина Татьяна Владимировна,
заместитель заведующего по ВМР
МБДОУ №42 «Искорка» (ГО Сухой Лог)

НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК ОДНО ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

*«Наставник сам должен быть тем,
чем он хочет сделать воспитанника».*

В.И. Даль

Особенностью труда молодых 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 работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Современному миру нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Из опыта работы знаю, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и


мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду *пройдет успешно*, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой учреждения;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада. Согласно существующей в учреждении традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

			
НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭТО			
не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям	осознанный выбор педагога: как наставника, так и его подопечного	не только для молодых педагогов, но и для специалистов, квалификацию которых по различным причинам необходимо развить	кадровая технология, позволяющая передать знания непосредственно на рабочем месте в реальной рабочей обстановке

В основу организации системы наставничества в МБДОУ № 42 положены следующие **нормативные документы**:

1. Положение о наставничестве МБДОУ №42
2. Программа «Школа наставничества»
3. Приказ об организации наставничества молодого специалиста в ДОУ
4. План работы наставника на период с 01.09.2019 г. по 31.05.2020 г.

Вся система работы по наставничеству в МБДОУ №42 проходит в рамках следующих направлений:

1. Основные формы работы «Школы наставничества»:

- Анкетирование, тестирование.
- Консультации, беседы
- Методические рекомендации
- Мини дискуссии
- Дискуссии
- Блиц-опросы
- Семинары
- Практические консультации
- Индивидуальные консультации
- Взаимопосещения

- Деловые игры
- Круглые столы
- Мастер-классы

2. Структура программы «Школы наставничества»:

Блоки Направления работы	Количество занятий	
	теоретические	практические
1. Организация учебно-воспитательного процесса	1	2
2. Знакомство педагогов с методами, приёмами, технологиями педагогического процесса	2	3
3. Овладение коммуникативной культурой	1	1
4. Знакомство с основами делопроизводства	1	1
Всего:	5	7

3. Реализация программы «Школа молодого педагога»:

Этапы реализации программы	Сроки	Содержание деятельности
1. Организационный	Сентябрь 2019	1. Изучение имеющихся нормативно-правовых актов. 2. Создание нормативно-правовой базы программы. 3. Изучение передового опыта по созданию школы наставничества. 4. Разработка плана работы по программе 5. Утверждение программы на педагогическом совете.
2. Практический этап	Октябрь 2019-май 2020	1. Создание банка данных педагогов. 2. Анкетирование, тестирование начинающих специалистов. 3. Организация наставничества 4. Организация работы школы наставничества

		<p>6. Повышение ИКТ компетентности</p> <p>7. Участие в работе муниципальных семинаров, мастер-классов.</p> <p>8. Курсы повышения квалификации при ИРО Свердловской области.</p>
3. Итогово-аналитический этап	Май-июнь 2020	<p>1. Обобщение и анализ итогов работы по программе «Школы наставничества»</p> <p>2. Мониторинг реализации программы.</p> <p>3. Рекомендации по использованию позитивных результатов в педагогической практике.</p>

4. План мероприятий:

п/п	Мероприятия	Сроки
1.	Анкетирование педагогов по проблемам педагогической деятельности.	Сентябрь – октябрь
2.	Знакомство с нормативными документами МАДОУ	Октябрь
3.	Консультация: «Адаптация детей младшего дошкольного возраста, работа с родителями по адаптации детей»	Октябрь
4.	Консультация «Основные комплексные программы в ДОУ»	Ноябрь
5.	Консультация «Организация предметно-развивающей среды в группе»	Октябрь – декабрь
6.	Консультация: «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ». Просмотр прогулок.	Ноябрь
7.	Подбор литературы для самостоятельного изучения.	Сентябрь – ноябрь
8.	Взаимопосещение и просмотр непрерывной образовательной деятельности.	1 раз в месяц
9.	Анализ деятельности начинающих педагогов.	Декабрь, май
10.	Консультация: «Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	Декабрь
11.	Индивидуальная помощь наставников в организации образовательной деятельности начинающих педагогов	Октябрь 2019 – май 2020
12.	Консультация: «Организация досуговой	Январь

	деятельности детей дошкольного возраста»	
13.	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей.	Октябрь, май
14.	Подведение итогов работы школы наставничества за 2019-2020 уч. год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	Июнь

5. Заключительная часть. Результативность реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду *пройдет успешно*, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По итогам данной работы воспитатели приобретают ряд *профессиональных умений*:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику,

психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Воспитатели приобретают и самое главное умение – умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

На протяжении всего периода взаимодействия наставник и наставляемый ведут *«Индивидуальный дневник профессиональной деятельности педагога»* в рамках *«Школы наставничества»*, в который вошли следующие разделы:

- Проблемы и затруднения в деятельности молодого специалиста.
- Методическая работа по оказанию помощи в планировании и проведение непрерывной образовательной деятельности.
- Методическая работа по оказанию помощи в планировании воспитательно-образовательной работы с детьми.
- Методическая работа по оказанию помощи в создании развивающей предметно-пространственной среды.
- Заключение о результатах работы по наставничеству.

В завершении отмечу, что вышеперечисленные формы и методы взаимодействия позволяют педагогам нашего ДОУ:

- успешно адаптироваться в новом коллективе;
- овладеть коммуникативной культурой в общении с педагогами, детьми, родителями;
- овладеть методами и приёмами сопровождения детей с учётом возрастных их индивидуальных особенностей;
- овладеть приёмами для создания собственных методических разработок;
- использовать современные инновационные технологий в работе с детьми.