

# Система методической работы наставника с молодыми специалистами в ДОУ

Автор: Журбина Е.В.

Организация: МБДОУ детский сад №18 «Родничок»

Населенный пункт: с.Левокумка Минераловодского района

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 3 молодых специалиста, 1 педагог имеет педагогическое школьное образование. 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.

По итогам проведения диагностического этапа нами выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.

Особенностью нашего детского сада является «**Посвящение в профессию**». Мы организуем небольшое театрализованное приветствие с

кратким рассказом о традициях детского сада, о педагогах, их достижениях, предоставляется слово педагогам, пришедшим на работу в детский сад год - два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент и делятся опытом их разрешения. В завершении встречи произносится клятва молодого воспитателя, новичок получает памятку «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» и организуется совместное чаепитие.

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.

Вместе с тем, мы сделали для себя открытие, что начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировать наставников к повышению уровня педагогической компетентности. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются задачи по наставничеству и по совершенствованию стажистов.

Хорошим примером является наш молодой специалист Т.М., которая уже принимала участие в Августовской конференции, является автором публикаций во Всероссийском журнале «Педагог ДОУ», принимает активное участие во Всероссийских конкурсах, получая Дипломы и Благодарности. В январе 2017 г. получила I квалификационную категорию, сдав экзамен в КРИРО.

Опыт проделанной работы позволяет систематизировать методическое сопровождение молодых педагогов в ДОУ через разработку и реализацию проекта по наставничеству, что мы и рассматриваем в перспективе.

*И хотелось бы своё выступление закончить словами советского педагога – писателя Антона Семёновича Макаренко: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил 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...».*