

Из опыта работы

«Наставничество как профессиональная помощь
молодым специалистам в образовательной организации»

Старший воспитатель: Эверстова О.Н- педстаж 41 год

Актуальность.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой.

В нашем коллективе всего 34 педагога: из них высшую квалификационную категорию имеют 11 человек, первую - 6 человек, соответствие занимаемой должности -7 педагогов, базовую категорию имеют 15 человек. Из них молодых педагогов (стаж работы до 5 лет- 12 человек) что составляет 44, 1%.

В целях оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального роста начинающих педагогов и на основании Положения о наставничестве разработана Программа и индивидуальный план работы в ДОУ.

Задача старшего воспитателя – помочь молодому педагогу адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы он не разочаровался в выбранном пути. Решением данной проблемы, по нашему мнению, является наставничество, так целью нашей работы стало создание условий для работы и профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Для достижения поставленной цели будут решаться следующие задачи:

- Оказывать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня собственной профессиональной компетенции в организации образовательной деятельности;
- Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- Способствовать развитию мотивации и потребности в непрерывном самообразовании;
- Планировать совместное взаимодействие с молодым педагогом.

Вся работа по организации наставничества в ДОУ проходит в три этапа:

- Подготовительный этап
- Реализационный этап
- Аналитический этап

В ходе подготовительного этапа нами была изучена методическая литература, подобраны способы, формы и содержание работы с молодыми педагогами. Проведено исследование профессиональной компетенции педагогов путем анкетирования и наблюдения за организацией образовательной деятельности. Учитывая итоги анкетирования, нами разработан план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаются консультации по организации и проведению педагогической

диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультации психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей.

В ходе второго этапа – нами реализуется непосредственно система работы по наставничеству:

- Разрабатывается и утверждается положение о наставничестве;
- Утверждается план работы наставничества;
- А также начинается самый важный процесс – вхождение в профессию - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск методов и приемов технологии работы с детьми, родителями и коллегами.

В ходе аналитического этапа реализуются следующие мероприятия:

- Сбор и анализ результатов работы молодого педагога, самоанализ и рефлексия деятельности наставника;
- Выявление динамики профессионального роста на основе «Мониторинга профессиональной деятельности» (в ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения);
- Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;
- Подведение итогов, выводы.

Молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, повышается профессиональная компетентность: методическая, коммуникативная, ИКТ, рефлексивная, игровая.

Разработан план взаимодействия «Наставник – молодой педагог» и «Школа молодого педагога». Созданы картотеки педагогических ситуаций, картотека Кейсов для работы с молодым педагогом и регулярно сопровождаются в персональных сайтах педагогами в Педагогическом сообществе nsportal.ru.

Результативность. Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому специалисту очевидны: педагогическое

наставничество имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы в условиях реальной трудовой деятельности.

Новизна данного педагогического опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого педагога в деятельности в новом коллективе. В открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «наставник- наставляемый»: формируются мотивации у молодых педагогов к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, бережное отношение к профессии.

Литература.

1. Аладатова, Е. В. Реализация наставничества между возрастными группами ДОУ через проект «Содружество» / Е. В. Аладатова, А. М. Нехорошева, Н. А. Николаева, Т. П. Шестакова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 47 (442). — С. 385-386.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю.В., Кернер О.А. Журнал «Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт – Петербург, 2018г.
5. Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02
6. С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; Наставничество в образовательной организации / под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
7. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения № 1 январь

2023г.; ООО «Акцион-диджитал»; Главный редактор Т.Н. Агуреева; «Шесть форматов наставничества на выбор, чтобы реализовать задачи Года педагога и наставника»; 2023г. – стр.4

8. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения № 8 август 2022г.; ООО «Акцион-диджитал»; Главный редактор Т.Н. Агуреева – «Пять направлений наставничества в детском саду», 2022г. – стр.16