

**Наставничество в повышении профессиональной компетентности
молодых специалистов ДООУ как составляющая качества
образовательных услуг ДООУ.**

Подготовил:
Руководитель постоянно действующего
семинара заместителей заведующих по ВМР
Петровского городского округа,
заместитель заведующего по ВМР
МБДОУ ДС №47 «Радуга»
Татьяна Владимировна Еремина
Тлф: 8-988-703-14-60

«Мастерство – это то, чего можно
добиться, и как могут быть известны
мастер - токарь, прекрасный мастер - врач,
так должен и может быть прекрасным
мастером педагог».

Антон Семёнович Макаренко

Преобладающий педагогический стаж - до 2-х лет. Нашей задачей на данном этапе было сплочение коллектива, формирование корпоративных ценностей и повышение профессионального уровня молодых педагогов.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоении ими новых педагогических технологий.

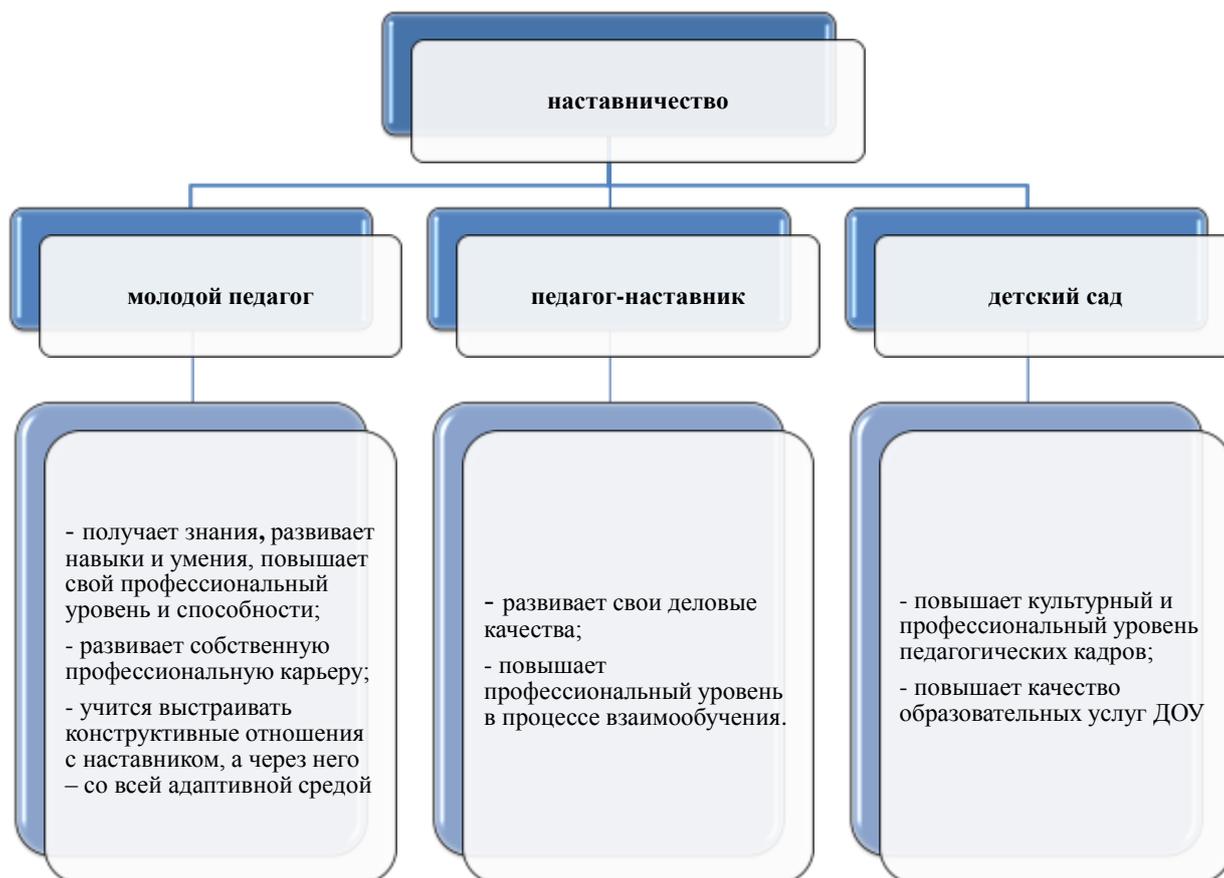
Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и внутреннего одухотворения неминуемо начнутся внутренние конфликты: сомнения в собственной профессиональной и личностной состоятельности. Данный период отличается напряженностью. От того, как молодой педагог преодолеет его, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

В помощь методиста приходит такая форма работы, как наставничество. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

По мнению В.А. Сластенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой: адаптация к профессиональной деятельности (её содержанию, целям, средствам, технологии осуществления), режиму и

интенсивности деятельности, к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам, к социально-профессиональному статусу (педагог ДОУ).

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх субъектов взаимодействия: молодого педагога, наставника и самого детского сада. Модель данного взаимодействия выглядит следующим образом:



При выборе наставника необходимо учитывать следующее:

- педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами,
- коммуникативными способностями,
- пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Желательно при этом учитывать обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Для закрепления педагогов –наставников за молодыми специалистами, в ДОУ в обязательном порядке должны быть созданы следующие локальные акты:

- Положение о наставничестве;
- Протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми специалистами;
- Приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми специалистами;

Помимо этого, у заместителя заведующего по ВМР должен быть свой План работы с молодыми педагогами сроком на один год.

Так как наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности данного процесса является готовность педагога – наставника к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию творческого 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, потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Талант наставника заключается в том, что, проявляя индивидуальный подход к каждому молодому педагогу, он умеет выделить его из «общей массы», оценить его усилия, выявить способности и потенциальные возможности, создать условия для их реализации.

При выстраивании системы работы с молодыми специалистами, руководитель ДОУ совместно с заместителем, педагогом-наставником, должен осуществлять учёт различных траекторий профессионального роста молодого педагога (стаж работы, специализация, наличие дошкольного образования, должностной рост).

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств.

Проблемы, возникающие у молодых педагогов в период их профессиональной адаптации, связаны с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью, происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии.

I этап - «адаптационно-диагностический».

Цель: создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;

- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- формировать потребность в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

На первом этапе педагог-психолог, методист, наставник определяют сформированность профессионально-значимых качеств молодого педагога и разрабатывают для него **«План профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель ДОУ» (приложение 1)**, который позволит молодому педагогу овладеть необходимыми педагогическими технологиями, сформировать умение сочетать методы и средства педагогического воздействия, организовывать различные виды деятельности воспитанников, объединять личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в воспитательно-образовательном процессе и т.д. Освоив эти технологии, молодой педагог сможет уверенно заниматься репродуктивным педагогическим творчеством, т.е. рационально и эффективно использовать имеющийся педагогический опыт и рекомендации наставников.

Для определения направлений методической работы и её содержания в ходе диагностики были выявлены проблемы, которые испытывает молодой педагог:

- требования к организации воспитательно - образовательного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации образовательной и совместной деятельности, досуга воспитанников;
- ИКТ – компетентность (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

II этап - «проектировочно-деятельностный».

Задачи:

- подготовить молодого специалиста к проектированию и разработке рабочей программы в соответствии с требованиями ФГОС ДО, планированию и организации образовательного процесса в МБДОУ;
- научить молодого специалиста эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности, создать условия для мобильного и гибкого использования педагогического инструментария при организации образовательного процесса в МБДОУ;
- оказать практическую психологическую и методическую помощь молодому педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям;
- развивать коммуникативные умения молодого педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми,

родителями, коллегами;

- оказать помощь молодому специалисту, проработавшего в занимаемой должности два года в подготовке к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности.

На втором этапе ведущее место в наставнической деятельности занимают методы и приёмы, направленные на формирование у молодого педагога потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности. На данном этапе у молодого педагога особенно ярко проявляются такие черты личности, как профессиональная направленность, пытливость, нестандартность мышления, чувство нового. Он овладевает следующими педагогическими технологиями: диагностическая культура, культура педагогического анализа собственной деятельности, культура самосовершенствования, формирование детского коллектива, методика проведения всех видов ОД на высоком уровне.

На данном этапе наставниками в зависимости от цели определяется форма методической работы, обратите внимание – они представлены на слайде.

Всё это позволит повысить мотивацию начинающих специалистов к педагогической деятельности.

План взаимодействия наставника и молодого специалиста в течение второго года наставничества (Приложение 2) носит функции консультирования, методических рекомендаций, вовлечения в проектирование и разработку рабочих программ, проектов различной целевой направленности, а также направлен на подготовку молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний. Примерный план взаимодействия наставника с молодым специалистом на второй года наставничества представлен на слайде.

III этап «контрольно - итоговый».

Задачи:

- формировать у молодого педагога умение адекватно оценивать степень своей профессиональной компетентности;
- развивать способность сочетать научный поиск и практику, использовать исследовательский подход в процессе профессиональной подготовки;
- поддержать в овладении необходимыми инновационными педагогическими технологиями;
- активизировать и закрепить мотивы деятельности молодых педагогов.

Деятельность наставника на третьем этапе направлена на формирование у молодого педагога умения адекватно оценивать степень своей профессиональной компетентности, а также на его поддержку в овладении необходимыми инновационными педагогическими технологиями.

На данном этапе важно развить у молодого педагога такие качества личности, как осознание себя творческим работником, рационально мыслящим и обладающим высокой культурой общения. Молодой педагог

уже способен сочетать научный поиск и практику, использовать исследовательский подход в процессе профессиональной подготовки. Результатом освоения педагогом новых профессиональных ценностей становится его личная вариативность, креативность, новаторство.

На третьем «контрольно-оценочном» этапе усилия наставников направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. (План профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ» - Приложение 3).

Для оценки уровня сформированности профессионально - значимых умений (компетенций) молодого специалиста в процессе взаимодействия с наставником в дошкольном образовательном учреждении введена адаптированная диагностическая карта Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой (Приложение 4).

Помимо этого ведется Карта профессиональной компетентности воспитателя ДОУ (Приложение 5).

Результаты оценки профессионального роста молодого педагога определяют пути совершенствования, направления развития, профессионального роста молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности и позволяют оценить уровень эффективности взаимодействия с наставником в процессе профессиональной адаптации.

На начальном этапе «вхождения в профессию» молодому педагогу совершенно необходим успех. Он поможет почувствовать себя значимыми, авторитетными, востребованными в профессии людьми. И педагогам-наставникам, и руководителям ДОУ целесообразно смоделировать и реализовать такие ситуации, в которых каждый молодой педагог почувствует себя успешным.

Таким образом, наставничество интенсифицирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.