

Маслова Светлана Борисовна

старший воспитатель

Гарифуллина Ирина Викторовна

воспитатель

МАДОУ «ЦРР – Д/С №387»

г. Казань, Республика Татарстан

«ДВИЖЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА» В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФОРМА РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

***Аннотация:** в статье обоснована актуальность работы, направленной на повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, представлен опыт организации программы наставничества в ДОУ.*

***Ключевые слова:** наставничество, работа с молодыми педагогами, организация наставничества в детском саду.*

Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно ни кончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...

А.С. Макаренко

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Положительным, на наш взгляд, является то, что рядом с опытными педагогами появляются молодые, желающие всецело посвятить себя педагогике.

В Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №387» Московского района города Казани сложилось своё «Движение наставничества». Нашей дошкольной организации более 30 лет со дня открытия – это факт, говорящий о том, что возникла проблема омоложения педагогического коллектива, система работы с молодыми педагогическими кадрами стала актуальной. Благодаря сотрудничеству с Казанским педагогическим колледжем (Приказ МО и Н РТ от 26.08.2019г. №183 «О базовых образовательных организациях города Казани на проведение производственной практики по профилю специальности и преддипломной практики») основана платформа практического взаимодействия с молодыми будущими педагогами, нацеленными на дальнейшую работу в нашем дошкольном учреждении.

Для созданного внутри детского сада «Движения наставничества» важно поддержать молодых педагогов, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от созданных условий работы, от того, какая методическая помощь будет оказана. В связи с этим, «Движение наставничества» наиболее важной своей деятельностью считает создание соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности. «Движение наставничества» – одна из форм методической работы с молодыми педагогами. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым молодым педагогом в нашем Центре развития ребенка закреплён наставник. Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного образования. В нашем дошкольном учреждении наставником назна-

чены педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию. Молодым специалистом мы называем педагога, имеющего стаж педагогической работы менее 5 лет.

Основные задачи «Движения наставничества»: адаптация молодых педагогов 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 молодых педагогов в среде дошкольной организации; повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОО; 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; мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Показателем эффективности работы «Движения наставничества» на данный период является отсутствие текучести педагогических кадров, укомплектованность кадрами составляет 100%.

Список литературы

1. Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования (Приказ МО и Н РФ от 17 октября 2013 г. №1155).
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОО: анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2006.
3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2003.

4. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис-пресс, 2007.
5. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: Айрис-пресс, 2008.
6. Николайчик Е.П. Формы организации методической работы в ДОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/formi-organizacii-metodicheskoy-raboti-v-dou-2784565.html> (дата обращения: 21.04.2020).