(cc) BY

Панфилова Ольга Юрьевна
старший воспитатель
МКДОУ №13
г. Киров, Кировская область

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ

Аннотация*: в статье раскрываются трудности молодого педагога в начале работы, цель и задачи наставничества, этапы становления молодого специалиста, этапы работы по наставничеству, оценка результатов работы, а также литература, которую можно использовать в работе наставника.*

Ключевые слова*: наставничество, молодой педагог, задачи наставничества, этапы наставничества.*

Особенностью трудовой деятельности начинающих педагогов является то, что с первого дня работы у них те же обязанности, и они несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. Родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них такого же профессионализма, как и от педагогов-стажистов. Но вместе с тем молодые педагоги испытывают немало трудностей в начале своего профессионального пути. Они сталкиваются с неуверенностью во взаимодействии с детьми, их родителями, переживают за результат своей работы, боятся осуждения администрации и коллег с большим опытом. Поэтому молодые педагоги, которые не получают поддержки от коллег и администрации в первые годы своей работы, чувствуют себя неуверенными, «заброшенными», и в итоге разочаровываются в профессии.

Помочь решить эту проблему в первую очередь могут наставники – опытные педагоги, которые могут прийти на помощь, направить, подсказать молодому педагогу.

Поэтому одним из приоритетных направлений работы администрации и педагогического коллектива нашего ДОУ стало создание системы наставничества, цель которой – организация и создание мотивации у молодых педагогов

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

для более быстрой и комфортной адаптации их в коллективе и быстрого профессионального роста.

Задачи:

– оказать психологическую помощь и адаптировать молодого специалиста к коллективу коллег, детей, родителей;

– обеспечить методическую поддержку молодому воспитателю;

– оказать практическую помощи в повышении уровня организации образовательной деятельности;

– побуждать к повышению теоретического и практического уровня, уровня квалификации, овладению современными образовательными программами, инновационными технологиями.

– провести анализ результативности работы молодого воспитателя во всех направлениях образовательной деятельности.

– подготовить педагога к прохождению процедуры аттестации;

В ДОУ была разработан программа/маршрут наставничества и подобран инструментарий. Организация наставничества в ДОУ существует на протяжении уже нескольких лет, организуется в 3 этапа на протяжении 3-х лет работы молодого педагога в соответствии с *этапами становления молодого специалиста*:

– адаптация (освоение профессии, её ценностей, приобретение автономности);

– стабилизация (профессиональная компетентность, успешность в работе, прохождение соответствия занимаемой должности);

– преобразование (автономность и способность к инновационной деятельности).

1 этап – диагностический (адаптационный). Он включает в себя: знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя; изучение нормативно-правовой базы особенности ведения документации; беседу – знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы; анкетирование начинающего педагога с целью изучения затруднений педагога

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ДОУ в организации современного качественного образования. Соответствующие мероприятия наставник включает в план наставничества. В плане оформляется графа «отметка о выполнении», которая дает возможность внести изменения в течение учебного и отражаются достижения педагога.

2 этап – практический – педагог-наставник помогает сформировать свой арсенал методов и приемов работы, учит их правильно использовать, обучает педагогическим технологиям. На этом этапе осуществляется изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, наставником проводятся консультаций на различные темы, открытые показы занятий, режимных моментов, семинары-практикумы, мастер-классы, показ технологии работы с родителями, повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, привлечение начинающих воспитателей к участию в методических мероприятиях различного уровня. На этом этапе определяется тема самообразования, составляется план самообразования, начинается пополнение портфолио.

3 этап – аналитический – контроль работы молодого педагога. Наставник отслеживает, как педагог выполняет его рекомендации и исправляет недочеты в работе. Предполагаются разные формы контроля. Это посещение занятий, режимных моментов в группе молодого педагога, анализ документации, взаимодействия с детьми и родителями.

По результатам работы системы наставничества в нашем ДОУ можно сделать следующие выводы, что работа по данному направлению благоприятно влияет на весь коллектив, в первую очередь обеспечивая легкую адаптацию и вливание в коллектив молодых педагогов, а так же его общую сплоченность. Налаживается плодотворное сотрудничество между коллегами, снижается сменяемость коллектива. Повышается общая активность – педагоги активнее участвуют в конкурсном движении, повышении квалификации, изучении новых технологий, представлении опыта работы. Повышается уровень компетентности начинающих педагогов. Работа с молодыми специалистами помогает и наставникам повысить свою профессиональную компетенцию, повышает активность в изучении методической литературы, участия в педагогических кон-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

курсах, конференциях, использования в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаются новые знания в области ИКТ-технологий.

Список литературы

1. Формирование коллектива ДОУ: психологическое сопровождение / под ред. М.А. Араловой. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 197 с.

2. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с. EDN QVWNDT

3. Голицына Н.С. Методическая работа с кадрами в ДОУ / Н.С. Голицына. – М.: Скрипторий, 2004. – 21 с.

4. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник – премудрости тандема / Е. Закаблуцкая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html

5. Карпова Л.С. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ / Л.С. Карпова, Ю.В. Тимофеева // Управление ДОУ. – 2007.– №1.

6. Кирилова Т.П. Организация наставнической деятельности по модели «Педагог-педагог» / Т.П. Кириллова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://solncesvet.ru/opublikovannyie-materialyi/opyt-raboty-po-organizacii-nastavnichest.7472738/

7. Мальцева А.Е. Как подготовить работу по наставничеству / А.Е. Мальцева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)