

Системы работы педагога – наставника
по сопровождению молодых специалистов ДОУ.

Авагимян К.Х
Воспитатель

«Уча других, мы учимся сами» (Л. Сенека)

Я, Авгимян Карине Хачиковна, работаю в детском саду более 35 лет.

Нашему детскому саду в 2023г. исполнилось 44 года. Коллектив у нас большой и дружный, но, соответственно, уже «не молодой».

Наставничество — этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Как показывает опыт, начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений бывают излишне самоуверенны.

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе, как и почему становятся наставниками и пойдет речь в моей самопрезентации!

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, научиться добывать полезную информацию – общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Но, хочется отметить, что молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Чтобы этого не происходило в нашем коллективе, в ДОУ создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, заместителя заведующего по ВМР – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Через, действующую в ДОУ, систему наставничества за последний год прошел 1 педагог (не имеющего опыта работы в детском саду). Цель моей работы в качестве наставника:

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

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить его веру в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства (Кейс метод), обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

3. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

4. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником.

В результате осознания важности сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей, появилась необходимость создания в нашем ДООУ системы работы с молодыми специалистами.

В своём профессиональном становлении, начинающий педагог в нашем ДООУ проходит несколько ступеней.

1-й год работы (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я молодым педагогам предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой они будут работать более углубленно. А также они активно привлекаются демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений, презентация личного опыта работы и т.п.).

4-ый-5-ый годы работы, когда у начинающего педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

6-й год работы. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы

Из опыта своей работы, хочется отметить, что прохождение определенного ступеней сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Таким образом, наша система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

Обучение на рабочем месте «Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников».

Осуществление практики наставничества.

Участие в работе методических объединений ДООУ и города.

□ Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.

□ Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.

□ Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Роль педагога-наставника в этой системе работы неопределима.

Следует подробнее разобраться кто же такой наставник и каким он должен быть.

Наставник – это прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией - воспитателя, должен поднимать дух и поощрять молодого педагога, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе.

Наставник должен обладать:

- высокими профессиональными и нравственными качествами;

- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДООУ в соответствии с ФГОС ДО;

- богатым опытом организации работы с родителями детей.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Даная форма работы с кадрами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации.

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста.

Работа с молодыми и начинающими воспитателями – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДООУ в несколько этапов:

Этапы становления молодого специалиста включают:

• Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)

• Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)

• Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).

2. Вхождение в профессию. (Формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год).

3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (Освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желаний повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет).

4. Промежуточный анализ работы (примерно через год).

Таким образом, хочется отметить, что 100 % начинающих педагогов успешно проходят адаптацию в ДОУ. Этому способствовали:

- Разработанные методические рекомендации по организации работы с молодыми педагогами в ДОУ.

- Грамотное применение кейс-метода в работе педагога-наставника.

- Построение успешной стратегии профессионального становления.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет - ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Молодые специалисты осуществляют практико-ориентированную деятельность по своему направлению, подводя итоги на разных уровнях: Районные методические объединения, конференции и педагогические советы в ДОУ.

Они регулярно публикуют свои педагогические материалы:

«Влияние предметно-пространственной среды на познавательное-речевое развитие дошкольников в логопедической группе».

«Портал образования» на тему «Организация итогового родительского собрания в ДОУ»

«Портал образования» на тему «конкурсное движение как фактор мотивации для саморазвития и профессионального роста молодых специалистов ДОУ».

Итак, подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения.

Мои, начинающие работать в системе ДОУ, коллеги в свою очередь приносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно?

