Эссе опыта работы

по организации наставничества воспитателя ДОУ

Жизнь невероятна и непредсказуема. Но зная свой путь, по нему легче идти. Главное - слушать сердце, а не то, что навеяно модой, новостями и окружением. Одним из синонимов к слову «учитель», «педагог» часто используют слово "наставник". Почему? Потому что от педагога требуется не только знание своего предмета, но и умение быть человеком, оказавшим влияние на жизненный путь ребенка. Педагоги-наставники, играют значимую роль в жизни многих людей. Старшее поколение педагогов воспитало достойных людей, продолжателей традиций отечественной педагогики.

«Педагог - профессия дальнего действия, главная на Земле» - строки Роберта Рождественского.

Я, педагог с 29 годами в образовании, из них последние 9 лет в ДОУ. За эти годы выпустила из стен детского сада во взрослую жизнь огромное количество детей. Я работаю в большом, дружном коллективе и новые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем это связано? Это связано со многими факторами: высокая утомляемость педагогов на работе, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению большим объёмом документации у воспитателей ДОУ.

Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно. Молодой педагог, который  приходит в детский сад впервые после учебного заведения нуждается в сопровождении опытного коллеги. За  плечами вчерашнего выпускника ВУЗа или колледжа  багаж  с теоретическими  знаниями и желанием применить их, но что ждёт воспитателя или специалиста в профессиональном пути он не знает. С первых шагов, которые он делает в профессии, для молодого педагога важно, чтобы его  поддержал во всём его  наставник или группа наставников.

Наставничество - перспективный способ восполнения дефицитов наставляемого. Неотъемлемым компонентом системы индивидуального сопровождения педагогов детского сада на всех этапах  является диагностика имеющихся у них образовательных  дефицитов.

В этих целях используются методы:

-мониторинга профессиональной деятельности (диагностические работы с использованием оценочных инструментов карты наблюдения, посещения занятий,);

 -диагностики (опрос, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации);

 -самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений);

 -экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы);

 - задания в автоматизированной системе для диагностики дефицитов в области различных компетентностей.

          Наставник оказывает педагогическую поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть. Неготовность педагога самостоятельно преодолеть этот барьер, названа «образовательным дефицитом». Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности человека. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов. Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Соответственно конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов сопровождаемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Исходя из выявленных дефицитов, строится маршрут индивидуального сопровождения педагога по типу профессионального развития или проблемы адаптации в новом коллективе.

      Наставник – педагог с  профессиональным опытом, оказывает помощь наставляемому  в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя затем пример, образец действий. Потом выполняет задание и получает соответствующую обратную связь. При этом  наставник не просто сообщает необходимую информацию, а мотивирует своего подопечного, используя определенные ключевые фразы. Например, «Я говорю, а делаете вы сами», «Я показываю вам, а вы смотрите», «Я знаю, как это сделать, но давайте вместе поищем решение для Вашего случая», «Давайте вместе подготовим, а вы проведёте», «Вы покажете, а я посмотрю». Важно то, что такой диалог оказывается взаимовыгодным и для наставника, и  наставляемого. Эти фразы в практике становятся этапами работы в наставнической паре, которые можно представить в виде дорожной карты.

Дорожная карта- план индивидуального сопровождения педагога по преодолению образовательного дефицита.

Этапы работы в дорожной карте:

1.     «Я расскажу, а ты послушай»

2.     «Я покажу, а ты попробуй»

3.     «Сделаем вместе»

4.     «Сделай сам- я подскажу»

5.     «Сделай сам и расскажи, что сделал»

               Анализ работы показывает, что, кто из молодых педагогов занимает активную позицию в педагогическом коллективе, а кто нуждается в постоянной методической поддержке. Это поможет выстроить поэтапную работу с ними в виде дорожной карты. Если педагоги занимают пассивную позицию в коллективе детского сада, значит, они не развиваются профессионально.

               Цель  работы наставника  – создать условия, в которых молодые  педагоги смогут реализовать свои профессиональные компетенции, устранить образовательные дефициты. Достижение цели наставничества связано с преодолением образовательного дефицита. В связи с этим практика «прикрепления» наставника во времени не эффективна и не может быть применена.

             Одной из форм наставничества является работа в наставнической паре, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
Одна из форм в паре «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью наставничества такой пары является успешное закрепление на месте работы и в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Ожидаемый результат работы наставника - высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Вариант программы наставничества это взаимодействие «новичок – мастер», где стоит в приоритете  приобретение молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Результатом работы в наставнической паре становится серия открытых занятий педагога с демонстрацией необходимых профессиональных навыков и компетенций. Наставляемый педагог прошёл успешно адаптацию, закрепился на новом месте работы, повышает свою квалификацию, способен творчески подойти к профессии. Наставник получает уважаемый статус «ментори» и опыт работы в наставничестве.

            Наставничество является эффективным инструментом развития кадрового потенциала образовательной организации и становится необходимо в каждом учреждении.

Формы и методы работы с молодыми и начинающими педагогами

В коллективах, где опора на оценку качества воспитания сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. С молодыми и начинающими педагогами я использую различные формы работы :*(они представлены на слайде)*

• Педагогические мастерские, где ставится цель: обмен опыта работы педагогов имеющих разные квалификационные категории.

• Методическое объединение воспитателей. Цель которого: повышение профессионального уровня педагогов.

• Мастер – класс: передача педагогами своего опыта, авторских находок. Опытные педагоги, не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности при использовании технологии в конкретных задачах, рассказывают при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.

• Консультации молодых педагогов : цель – помощь в адаптации и знакомство с системой работы, направленной на повышение педагогической грамотности молодых специалистов и воспитателей, имеющих перерыв в работе.

• Широко применяю различные формы индивидуальной работы с воспитателями. Например, собеседования в начале и конце года, посещение и анализ занятий с целью помощи.

• Семинары – практикумы, направлены на повышение уровня практической подготовки молодого воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров-практикумов строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана.

• В детском саду регулярно проводятся деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.

• Начинающий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. Стараемся за каждым молодым педагогом закрепить опытного наставника, который выполняет те же функции.

• С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОУ проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т. д. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов

• Широко применяем различные формы индивидуальной работы с воспитателями. Например, собеседования в начале и конце года, посещение и анализ занятий с целью помощи.

В работе с педагогами используем и мультимедийные презентации – это один из современных методов работы с педагогическими кадрами, способствующий решению многих задач, а именно:

— возможность точной, доступной и яркой передачи информации,

— одновременное использование различных форм справочной информации : аудио-, видеоизображения, анимация текста,

— быстрый способ внедрения информационных технологий во все виды и направления образовательной работы ДОУ.

Таким образом, мультимедийные презентации, не только формируют информационную культуру педагогов, но и способствуют повышению качества воспитательно-образовательного и управленческого процесса.

Одной из эффективных форм работы с молодыми педагогами в ДОУ является *«Школа малоопытного педагога»*, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. (п

К работе *«Школы малоопытного педагога»* привлекаются опытные, творческие специалисты, рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для молодого воспитателя, проработавшего 1–2 месяца, проводится дискуссия на тему "Адаптация молодого педагога в Д0У". Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

Сегодня Вашему вниманию предлагается одна из нетрадиционных форм работы с малоопытными педагогами - мастер- класс с использованием элементов тренинга. Данная форма работы с позволяет активизировать педагогов в деятельности, вовлечь педагогов в коллективную деятельность, развивать умение и желание взаимодействовать друг с другом для решения нестандартных ситуаций