

Система методической работы с молодыми специалистами в ДОУ

Особую роль в организации методической работы в ДОУ играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых педагогов.

Молодые педагоги, приходящие в ОУ сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» нормативных документов, испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в нашем ДОУ в соответствии с современными требованиями, в настоящее время приобретает первостепенное значение.

В дошкольном образовании выделяются две категории молодых педагогов:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы, со стажем менее 3-х лет, а также педагогов, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, а также имеющих педагогическое образование, но школьное.

Целью наставничества является оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

Основные задачи:

- Адаптация молодых специалистов 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.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

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.

В нашем дошкольном учреждении сопровождение молодых педагогов проходит в форме наставничества, создаются условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Модели наставничества – менторство (классическое наставничество).

Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание; (супервизия-критическое взаимодействие; два профессионала критически анализируют собственную работу); (паритетное взаимодействие-коллега поддерживает педагога как равного); незримая поддержка – педагога временно прикрепляют к другому работнику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы (студенты, мол. спец., кандидаты)

В настоящее время в нашем детском саду работают 3 молодых специалиста, 1 педагог имеет педагогическое школьное образование. Поэтому вопрос о наставничестве очень актуален в нашем учреждении.

За молодыми специалистами, закрепили наставников из числа опытных педагогов. В октябре провела анкетирование по выявлению трудностей в работе, которое выявило, что основные проблемы – это календарное планирование, организация взаимодействия с родителями воспитанников. Учитывая итоги анкетирования, намечаю план работы на учебный год, куда включила консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультацию психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др.

Задача старшего воспитателя, помочь и наставникам выстроить наставническую деятельность так, чтобы стоял вопрос необходимости развития творческого потенциала, постоянного педагогического поиска, совершенствования форм и методов работы, осуществления межличностного общения с коллегами.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого воспитателя, получает удовлетворение от общения с молодым педагогом;
- в-третьих, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДОУ;

Среди способов мотивации наставников можно выделить как материальные, так и нематериальные. Наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности транслировать накопленный опыт. С другой стороны, участие в наставнической деятельности учитывается в показателях эффективности деятельности воспитателя.

Обучение наставников проводится посредством индивидуальных консультаций и предполагает сопровождение работы старшим воспитателем и психологом. Среди показателей эффективности наставничества ключевыми являются:

- 1) прохождение процедуры аттестации
- 2) положительные результаты освоения методики организации воспитательно – образовательного процесса, использование разнообразных приемов организации детей
- 3) участие молодых специалистов в методических мероприятиях, проводимых в ДОУ
- 4) повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования

Ожидаемый результат от наставничества:

- Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде;
- Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
- 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;
- Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.