Методическая разработка «Организация в области наставнической деятельности в детском саду»

В условиях модернизации образования значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Роль наставничества заключается не только в профессиональном развитии сотрудников, но и в обеспечении связи поколений, передачи культурных традиций, повышении сплоченности коллектива, усилении мотивации сотрудников. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи ускорения социального и профессионального опыта.

В современной практике у понятия «наставничество» немало описаний и определений, но во всех определениях общее то, что речь идет о способе передачи знаний и навыков от опытного сотрудника к начинающему.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи, а что уж говорить о студентах, которые только недавно окончили школу, поступили в учебные заведения и пришли на практику в детский сад. Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются студенты педагогического колледжа и молодые специалисты в новом коллективе. Данная технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи знаний, а это важно в современном мире.

*Цель работы:* оказание помощи молодому и начинающему педагогу в его профессиональном становлении, развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

*Задачи*:

- установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения;

- способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОО и т.д.);

- учить молодого педагога составлять документацию ДОО и реализация в работе с воспитанниками группы;

- оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности;

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

- обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов;

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности;

- проводить работу по анализу развивающей среды в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

- реализация знаний и умений молодого педагога в использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с воспитанниками, родителями (законными представителями), коллегами.

*Основные принципы работы с молодыми специалистами:*

* принцип уважения и доверия человека
* принцип непрерывности
* принцип сотрудничества
* принцип индивидуализации
* принцип открытости
* принцип компетентности
* принцип соблюдения норм профессиональной этики

Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

*Планируемые  результаты:*

Молодой специалист:

- будет самостоятельно разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность, осуществляемую в режимных моментах;

- самостоятельно разрабатывать  и проводить родительские собрания;

- устанавливать взаимоотношения с коллегами, родителями, детьми на основе сотрудничества и взаимопонимания;

- принимать участие в мероприятиях различного уровня;

- развивать свои профессиональные умения и навыки;

- аттестуется на соответствие занимаемой должности, а далее на первую квалификационную категорию, не ранее чем через 2 года.

*Организационные основы наставничества*

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

В процессе становления молодой педагог проходит несколько этапов:

* адаптацию - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
* стабилизация  - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
* преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

  Решить эту проблему поможет создание системы работы в детском саду по наставничеству над молодыми и начинающими педагогами.

      Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в детском саду или имеющими трудовой стаж по специальности не более 5 лет, или осваивающими смежные виды педагогической деятельности.

   Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

     Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

      Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

     Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

     Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия начинающего педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

*Права и обязанности педагога-наставника и молодого педагога*

Педагог - наставник:

1. содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
2. обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
3. координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
4. оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания  ДОУ;
5. передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
6. знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
7. консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Обязанности наставника:

* Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОУ по занимаемой должности.
* Изучать: деловые и нравственные качества начинающего специалиста; отношение начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
* Вводить в должность.
* Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
* Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
* Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
* Развивать положительные качества начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в дошкольном образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
* Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
* Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права молодого - педагога

* Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
* Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
* Повышать квалификацию удобным для себя способом.
* Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
* Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

*Документы, регламентирующие наставничество*

      К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* Положение «О наставничестве»;
* приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
* планы работы по наставничеству;
* протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

      По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по воспитательной и методической работе следующие документы:

* отчет о проделанной работе;
* план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста.

*Содержание работы с молодым - педагогом*

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада  должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-  наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;

- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;

- требования к ведению дошкольной документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников  на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях  и др.);

- разработки программы творческого саморазвития;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- определение направлений повышения квалификации;

- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;

- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителем заведующего по ВМР, педагогом - наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных педагогов - наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;

- организация работы с  воспитанниками;

- анализ и самоанализ занятия;

- как правильно организовать работу с родителями;

- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых  мероприятий и др.

Молодой педагог создает свое портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя  в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение.

        Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Поэтому наставничество в педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап– контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с молодыми педагогами строим с учетом основных аспектов:

Молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога учитывают:

* педагогическое самообразование и самовоспитание;
* участие в работе методического объединения;
* участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

* уровень базового образования;
* индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
* уровень профессиональных потребностей педагога.

Примерный план работы на три года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы | | Формы работы и методы взаимодействия | Сроки |
| *2021- 2022 учебный год* | | | | |
| 1 | Диагностика умений и навыков молодого специалиста  Разработка плана работы с молодым специалистом на основе анкетирования  Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор  педагогической литературы)  Мониторинг индивидуального детского развития | | Собеседование, анкетирование  Утверждение и согласование плана работы с заведующим детским садом и молодым педагогом  Консультации и ответы на интересующие вопросы.  Подбор диагностического материала | Сентябрь |
| 2 | Провести  работу по изучению документацией ДОО:  - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования  - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОО.  - изучение целей и задач годового плана.  - структура перспективно-календарного планирования.  - структура комплексно-тематического планирования | | Консультации, беседы, самостоятельное изучение данного материала | Октябрь |
| 3 | Оформление и ведение педагогической документации в группе  Систематизация и оформление материала по теме самообразования  Ведение календарно – тематического планирования | | Проверить и дать рекомендации по ведению документации.  Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами.  Вопрос- ответ | Ноябрь |
| 4 | Организация создания развивающей предметно пространственной среды в 1 младшей группе | | Консультация и ответы на интересующие вопросы. | Декабрь |
| 5 | Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе  Ведение педагогической документации | | Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.  Вопрос - ответ | Январь |
| 6 | Проведение подвижных игр на прогулке  Организация в проведение работы с воспитателем по методике проведения детских праздников | | Посещение молодым специалистом прогулки, консультация  Консультация, вопрос - ответ | Февраль |
| 7 | Внедрение эффективного использования дидактического материала в работе с детьми в 1 младшей группы  Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом | | Консультация  Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. | Март |
| 8 | Провести работу по изучению педагогического имиджа, этики и культуры поведения: в работе с родителями, в работе с детьми, в работе с коллегами | | Консультация педагога – психолога,  самостоятельное изучение психолого – педагогической литературы | Апрель |
| 9 | Мониторинг индивидуального детского развития | | Подбор диагностического материала | Май |
| *2022- 2023 учебный год* | | | | |
| 1 | Организовать выбор темы плана по самообразованию  Мониторинг индивидуального детского развития | | Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию, развивать стремление к сотрудничеству  Подбор диагностического материала | Сентябрь |
| 2 | Расширить знания об федеральном законе «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОО  Оформление документации группы | | Индивидуальная консультации  Самостоятельное изучение нормы СанПиН | Октябрь |
| 3 | Организация и проведение сюжетно-ролевой игры  Выявление профессиональных затруднений | | Практическая помощь, рекомендации.  Совместное определение путей их устранения | Ноябрь |
| 4 | Углублять деятельность молодого педагога в формирование личного стиля работы  Совершенствования методики проведения детских праздников | | Консультация  Совместное определение путей их устранения | Декабрь |
| 5 | Продолжить работу по созданию развивающей предметно пространственной среды во 2 младшей группе  Совершенствование и разработка конспектов НОД с применением ИКТ технологиями | | Организация и анализ РППС во 2 младшей группе по ФГОС  «Мастер- класс» наставника  Собственные разработки НОД с применением ИКТ технологий | Январь |
| 6 | Расширить знания об организации проведения игр с детьми дошкольного возраста. Уделяя внимание роли игры в развитие воспитанников. | | Наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Анализ – дискуссия молодого педагога по данной теме | Февраль |
| 7 | Совершенствование работы с родителями  Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.  Родительское собрание. | | Помощь в составление плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Помощь в организации и проведении собрания. | Март |
| 8 | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми | | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее» | Апрель |
| 9 | Уделить внимание причинам возникновения  конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе  педагогической деятельности | | Консультация педагога – психолога  Вопрос - ответ | Май |
| *2023- 2024 учебный год* | | | | |
| 1 | | Продолжить знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. Изучение документации: ФГОС, изучение целей и задач годового плана, структура перспективно-календарного планирования, структура комплексно-тематического планирования.  Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы) | Организованно – методическое сопровождение и реализация ФГОС в средней группе | Сентябрь |
| 2 | | Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды | Консультация, мастер-класс | Октябрь |
| 3 | | Углубленная деятельность педагога в использование здоровье сберегающих технологий с детьми  Особенности проведения дидактических игр | Составления плана работы с детьми средней группы по здоровье сберегающим технологиям  Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) | Ноябрь |
| 4 | | Проектная деятельность с детьми  Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД | Написание и внедрение проектной работы в образовательную деятельность с детьми  Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. | Декабрь |
| 5 | | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого педагога  Продолжить ведение педагогического портфолио | Вопрос – ответ  Оценка профессионализма результативности работы молодого специалиста | Январь |
| 6 | | Ведение педагогической документации  Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей | Контроль  Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов  для родителей | Февраль |
| 7 | | Просмотр утренника посвящённого международному дню: 8 марта (молодой специалист в роли ведущего)  Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом  Ведение педагогической документации | Подготовка и проведение утренника  Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.  Контроль | Март |
| 8 | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников  Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности педагогом -наставником  Причины возникновения  конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе  педагогической деятельности.  Ведение педагогической документации | | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности)  Посещения НОД и режимных моментов педагога - наставника. Обсуждение.  Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.  Контроль | Апрель |
| 9 | Отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования  Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников  Анализ выполнения рабочей учебной программы  Проведение итогов работы | | Анализ, обсуждение  Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.  Отчет  Самоанализ молодого специалиста | Май |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

   Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.       Методическая разработка  направлена на становление молодого педагога  и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она  должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.