Эффективная Персонализированная программа наставничества – путь к профессиональному дуэту

Автор: Шарова Ирина Александровна

Организация: МБДОУ № 271

Населенный пункт: Удмуртская Республика, г. Ижевск

Актуальность:

Ни для кого не секрет, что период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, тревожностью, страхом, а главное - архиважностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии, коррекции и обучении дошкольников невозможно без эффективного подхода к работе с кадрами. Ведь высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса в ДОУ.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших учебные заведения, не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива - помочь в адаптации молодому педагогу, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Как же помочь молодому специалисту закрепиться в коллективе преуспевающих опытных педагогов, как повысить его профессиональную компетентность, самооценку, привить любовь к профессии?

Чтобы решить все проблемы, необходимо создать четкую систему, методику и содержание работы с молодым специалистом.

С помощью таких методов, как активное слушание, анкетирование, наблюдение необходимо определить профессиональные дефициты молодого педагога. И, исходя из этого, сформулировать цели и задачи программы наставничества.

Составляющие элементы программы:

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности молодого специалиста, необходимого для успешной профессиональной самореализации, формирование педагогической компетентности, закрепление молодого педагога в системе дошкольного образования, создание комфортной профессиональной среды.

Достижение цели будет осуществляться через решение следующих **задач:**

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого специалиста;
- создать условия для профессионального роста молодого специалиста, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Деятельность по реализации наставничества осуществляется в актуальных **направлениях:**

- изучение нормативных актов и инструктивных документов, регламентирующих деятельность учителя-дефектолога;
- определение профессиональных затруднений молодого педагога и проведение мероприятий по устранению данных затруднений;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- повышение профессионального мастерства наставляемого в моделировании воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса;
- развитие профессиональных компетенций;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

Для эффективной реализации Программы наставничества необходимы следующие **условия:**

- взаимосвязь всех звеньев педагогической и методической деятельности, форм и методов;

- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия наставника и наставляемого;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- своевременное обеспечение педагогической и учебно-методической информацией;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей).

Программа реализуется в три этапа: адаптационно-мотивационный, процессуально-содержательный, оценочно-рефлексивный.

1-й этап – адаптационно-мотивационный.

Задачи этапа:

- установление деловых и межличностных отношений с наставляемым;
- знакомство с нормативными документами ДОУ и документами, регламентирующими деятельность учителя-дефектолога;
- выявление профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

Наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы:**

- активное слушание;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного и коррекционно-развивающего процесса в группе через посещение коррекционных занятий учителя-дефектолога.

2-й этап – процессуально-содержательный.

Задачи этапа:

- реализация основных направлений Программы;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- помощь в разработке и реализации Программы саморазвития наставляемого;
- повышение профессионального мастерства наставляемого в моделировании воспитательно-образовательного и коррекционно-

развивающего процесса, использовании передовых педагогических технологий;

- вовлечение наставляемого в конкурсное движение на уровне образовательной организации, муниципального образования и т.д.;
- формирование навыка подготовки, организации и проведения коррекционного занятия;
- подготовка материалов для процедуры аттестации на установление 1 квалификационной категории;
- подготовка материалов для публикации в СМИ;
- корректировка профессиональных умений.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста молодого специалиста;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий молодого специалиста в соответствии с годовыми задачами ДОУ и Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для обучающихся с задержкой психического здоровья;
- разработка перспективных, календарных планов работы с детьми в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся, требованиями ФГОС ДО, задачами АОП ДО;
- оказание методической помощи;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого специалиста.

Для реализации данного этапа могут быть использованы следующие **методы:**

- сторителлинг (истории из прошлого опыта);
- технология «Тень» (повторяй за мной);
- супервизии (анализ профдеятельности);
- методический коворкинг (совместная работа);
- коучинг (метод тренировки);
- советы, разъяснения, рекомендации, поправки.

3-й этап – оценочно-рефлексивный.

Задачи этапа:

- подведение итогов работы;
- анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого специалиста с детьми;

- динамика профессионального роста молодого специалиста;
- рейтинг молодого специалиста среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший период;
- перспективы дальнейшей работы;
- подведение итогов, выводы.

Для реализации данного этапа могут быть использованы следующие **методы:**

- анкетирование;
- посещение открытых занятий с проведением рефлексии;
- встречи за «круглым столом» с администрацией ДООУ по вопросам удовлетворенности деятельностью наставника и наставляемого.

Также эти этапы Программы можно условно реализовывать через общение:

- "Я расскажу - ты послушай" (ознакомление)
- "Я покажу - ты посмотри" (погружение)
- "Я и ты - делаем вместе" (взаимодействие)
- "Ты делай - я подскажу" (сопровождение)
- "Ты сделал, расскажи как - я послушаю" (рефлексия)

Благодаря персонализированной программе наставничества и проделанной совместной работе, оценивая и анализируя все этапы Программы, фиксируя результаты и выстраивая перспективы, из пары «наставник-наставляемый» можно превратиться в профессиональный дуэт.

Список литературы:

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении.
<https://www.menobr.ru/article/4712-adaptatsiya-personala-v-obrazovatelnom-uchrejdni>
2. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами// Вестник Уральского государственного технического университета Екатеринбург: УПИ, 2010. №6
3. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования.
<https://www.resobr.ru/article/54099-metodicheskoe-soprovjdenie-molodyh-spetsialistov-v-usloviyah-realizatsii-fgos-nachalnogo>
4. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты
https://www.studmed.ru/abramov-a-socialnaya-rabota-s-molodymi-specialistami-polozheniya-pamyatki-i-testy-iz-opyta-ooo-atlantika_c5cafcbfb8.html
5. Электронный методический журнал «Педагогический дуэт». Лучшие практики сопровождения молодых специалистов. ЗАТО Александровск, 2017г.