

Особенности работы педагога-наставника в ДОО по сопровождению молодого педагога.

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."

А. С. Макаренко

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав школ и дошкольных учреждений стремительно "стареет". На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень мало. И поэтому их появление в коллективе — это радость и для руководителя, и для педагогов. В сложившейся ситуации необходимо грамотно организовать работу по наставничеству.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Системная работа по организации наставничества начинается с аналитической работы, то есть с диагностики. Это позволяет выявить как слабые, так и сильные стороны психолого-педагогической и общекультурной готовности педагогов к самообразованию.

Наставничество каждого будет значимым в том случае, если оно определяется проблемным полем учреждения образования. Педагогу предоставляется возможность самому выбрать направление деятельности, которое определяется уровнем его профессионального мышления и мастерства.

С целью повышения эффективности наставничества в ходе работы различных формирований необходимо знакомить педагогов с такими видами работы, как прогнозирование, проектирование, конструирование, программирование. Немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации и другое.

Способствовать успеху будет дифференцированный подход в работе с педагогами, умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное).

Плановый характер этого процесса придаст деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из четырех разделов:

1. Основные вопросы для изучения
2. Этапы работы над материалом по определенным вопросам
3. Практический выход (доклад, презентация, методическая разработка)
4. Где, когда и как реализуется

Завершается процесс наставничества анализом, самооценкой эффективности выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой педагогической деятельности.

Алгоритм работы педагога-наставника по сопровождению может быть следующим:

1. Выбор темы, определение целей, постановка задач согласно профессиональным потребностям
 2. Разработка плана по самообразованию
 3. Определение источников информации
 4. Изучение теоретических источников
 5. Организация и управление процессом обучения на основе наработанных материалов (подготовка и проведение открытых уроков, мероприятий)
 6. Систематизация наработанных материалов и их оформление, коррекция деятельности и объективная оценка ее результатов
 7. Подготовка отчета по теме сопровождения
 8. Определение эффективности и перспективности дальнейшей деятельности
- Необходимо коллегиально разработать критерии эффективности наставничества.

В них может быть учтено следующее:

1. Тема соответствует потребностям педагога и носит проблемный характер
2. Качественно составлен план (правильно определена цель, поставлены задачи, присутствует процессуально-содержательный компонент)
3. Имеет место научная обоснованность плана
4. Определена результативность педагогической деятельности в данном направлении
5. Прослеживается значимость и перспективность педагогической деятельности
6. Наблюдается положительная динамика результатов деятельности
7. Очевиден интерес педагога к продолжению сопровождения
8. Проявлена заинтересованность в данной теме со стороны педагогического совета
9. Видна способность к творческой деятельности в решении поставленных задач
10. Формируется социальная (способность брать на себя ответственность за деятельность других), психологическая (понимание роли самообразования) компетентности
11. Развивается способность использования в своей работе информационных технологий

Коллегиальный принцип может быть учтен и при разработке алгоритма стимулирования (морального и материального) педагога-наставника и молодого педагога.

Предполагаемые результаты педагогического сопровождения

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого педагога обязательно должен быть список результатов, которые должны быть достигнуты за определенный срок.

Каковы могут быть результаты деятельности педагогов на некотором этапе? (сопровождение непрерывно, но планировать его нужно поэтапно)

повышение качества образования (указать показатели, по которым будет определяться эффективность и качество);

разработанные или изданные учебные пособия, статьи, программы, сценарии, исследования;

разработка новых форм, методов и приемов обучения;

доклады, выступления;

разработка дидактических материалов, тестов, наглядностей;

разработка методических информационных по применению новых методических технологий;

разработка и проведение открытых мероприятий по собственным, новаторским технологиям;

создание комплектов педагогических разработок;

проведение тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме.

Задача руководителей – создание таких условий, которые бы обеспечивали «запуск» механизмов сотрудничества педагогов, а также способствовали формированию мотивации достижения успеха. Одним из таких средств является *карта профессионального роста*, обязательная для ведения всеми педагогами ДОО. Благодаря заполнению карты профессионального роста администрация, педагоги могут проследить зависимость качества знаний по теме от участия в методической работе.

Для подведения результатов методической работы педагога-наставника целесообразно ввести технологию рейтинговой оценки работы. Она проводится с целью совершенствования содержания и технологий образования (это предполагает качественное выполнение государственных стандартов ДОО, внедрение современных образовательных технологий и принципов организации образовательного процесса) и проведение мероприятий, направленных на совершенствование системы.

Введение данной технологии позволит:

Во-первых, дать анализ и раскрыть внутренние закономерности процессов, направленные на изменения в деятельности методического сопровождения молодых педагогов.

Во-вторых, проводить измерение и, соответственно, оценку текущего состояния деятельности, как на личном, так и на уровне ДОО.

В-третьих, проводить не только нормативный, но и динамический анализ, позволяющий отслеживать динамику изменения показателя во времени.

Работа по сопровождению постепенно должна перейти в научно-исследовательскую. На основе самопознания, выработки рефлексивного мышления, умения учиться происходит трансформация развития в саморегулирующую систему, преобразование устойчивого интереса личности к самообразованию в постоянную жизненную потребность в самовоспитании, что свидетельствует о достижении оптимального уровня самосовершенствования.

Показатели эффективности педагогического сопровождения - это, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально - квалификационный рост педагога.