

«Наставник + наставляемый = профессиональный дуэт»
(разрабатываем персонализированную программу наставничества)

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?

Решение проблемы:

Представляю вам опыт разработки и реализации персонализированной программы наставничества по форме взаимодействия «опытный педагог-молодой специалист».

Эпиграфом к этой программе послужили слова Дэвида Майстера «Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Когда-то все начиналось как в детективе «Тайны следствия»: вопросов много – ответов нет.

Чтобы раскрыть все «тайны» необходимо было создать четкую систему, методику и содержание работы с молодым специалистом.

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

Целью реализации персонализированной программы наставничество может быть максимально полное раскрытие потенциала личности молодого специалиста, необходимого для успешной профессиональной самореализации, закрепление молодого педагога образовательной организации, создание комфортной профессиональной среды.

Данная цель может быть достигнута через решение задач в актуальных направлениях:

1. Документы (знакомство с нормативно-правовой базой, регулирующей деятельность педагога в ДОУ, формирование пакета документов, сопровождающих воспитательный и коррекционно-образовательный процесс в группе)
2. Подготовка к занятию, в том числе коррекционному для обучающихся с ОВЗ (разработка конспекта занятия, подбор дидактического материала, адаптация и модификация развивающего материала для каждого ребенка, предвидение рисков)
3. Проведение занятия, в том числе коррекционного для обучающихся с ОВЗ (реализация конспекта, корректировка целей и задач в зависимости от индивидуальных потребностей детей, проведение деятельности с учетом уровня мотивации детей)
4. Создание условий (оснащение ППРС с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей группы, а также с учетом структуры дефекта детей с ОВЗ)
5. Взаимодействие с родителями (выстраивание мирного сотрудничества с родителями воспитанников через такие формы,

как индивидуальные консультации, мастер-классы, нетрадиционные родительские собрания и др.)

6. Использование передовых педагогических технологий (изготовление и использования трека привычек, создание мотивационных точек в кабинете и групповой ячейке, формирование адвент-календаря, как интерактивной формы сотрудничества с родителями воспитанников и другие)

Рекомендую все эти направления реализовывать через следующие этапы программы:

- "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.
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.
4. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты
5. Электронный методический журнал «Педагогический дуэт». Лучшие практики сопровождения молодых специалистов. ЗАТО Александровск, 2017г.