



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет дошкольного образования

Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ
В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Дошкольное образование»

Проверка на объем заимствований

_____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« ____ » _____ 2017 г.

И.о. зав. кафедрой ТМиМДО

_____ Б.А. Артёменко

Выполнил:

Студент группы ЗФ-402/096-3-1

Сергина Елена Владимировна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

И.А. Селиверстова

Челябинск
2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты организации методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации	6
1.1. Обзор исследований по проблеме организации методической работы в дошкольной образовательной организации	6
1.2. Особенности организации методической работы с молодыми педагогами	15
1.3. Организационно-педагогические условия методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации	25
Выводы по первой главе	31
Глава 2. Экспериментальное исследование организации наставничества как формы методической работы в дошкольной образовательной организации	32
2.1. Организация экспериментальной работы наставничество в дошкольной образовательной организации	32
2.2. Реализация организационно-педагогических условий методической работы с молодыми педагогами через организацию наставничества	36
2.3. Анализ результатов исследования по организации наставничества с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации	46
Выводы по второй главе	50
Заключение	51
Библиографический список	53
Приложение	56

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний, большинство из них боятся собственной несостоятельности и критики администрации, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма. В большинстве случаев, неудовлетворенность молодых воспитателей своей работой полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя, психолога, педагогического коллектива.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две

категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В связи с этим **целью нашего исследования** является теоретическое и экспериментальное изучение наставничества как формы методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: методическая работа в дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: процесс профессионального становления молодых педагогов в дошкольной образовательной организации будет проходить эффективней при организации такой формы методической работы как наставничество.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический обзор исследования по проблеме организации методической работы в дошкольной образовательной организации.
2. Описать сущность, цель и задачи методической работы в дошкольной образовательной организации.
3. Дать характеристику наставничества в работе с молодыми педагогами и описать методику его организации.

4. Осуществить анализ организации методической работы в дошкольной образовательной организации

5. Разработать программу по организации наставничества в дошкольной образовательной организации.

Методы исследования: анализ, синтез, обобщение, эксперимент, опрос, тестирование, анализ документации, беседа.

Этапы исследования: на первом установочном этапе (март-май 2017) были определены тема, цель, задачи, гипотеза исследования, проведен обзор методической литературы. На втором исследовательском этапе (сентябрь-ноябрь 2017) проводилась экспериментальная работа, которая включала в себя констатирующий, формирующий и контрольный этап. На третьем обобщающем этапе (декабрь 2017) проводилось оформление текста данной работы, описание и обработка результатов эксперимента

База исследования: МДОУ детский сад «Сказка» п. Береговой Каслинского муниципального района.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по ним, заключения, библиографического списка, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Обзор исследований по проблеме организации методической работы в дошкольной образовательной организации

Методическая работа является основным путем повышения мастерства педагога и его компетентности. Методическая работа в дошкольной образовательной организации (далее ДОО) — это целостная система, основанная на достижениях передового педагогического опыта и на конкретном анализе образовательного процесса. Так, К.Ю. Белая, Ю.А. Конаржевский, А.А. Орлов, П. И. Третьяков, П.Т. Фролов, Т.И. Шамова и другие в своих исследованиях специально рассматривают соотношение понятия «методическая работа» и «обучение педагогов» через выделение субъекта (управляющей подсистемы) и объекта (управляемой подсистемы) методической работы в процессе организации обучения педагогов, направленного на углубление и расширение знаний, формирование профессиональных умений и навыков, необходимых для качественного осуществления педагогической деятельности по разностороннему развитию и обучению детей. Методическую работу в ДОО можно назвать неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системой повышения их профессиональной квалификации [3, 28,29].

В словаре-справочнике по педагогике указывается, что методическая работа в образовательных учреждениях РФ – это часть непрерывного образования преподавателей, воспитателей [12, с. 203].

Современная система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального образования педагога на

протяжении всей жизни, которая совершенствуется в профессиональной деятельности и в процессе организации методической работы учреждения.

В последние годы интерес к методической работе значительно вырос. Появилось много значимых работ российских ученых (Л.В. Алферова, Л.Н. Буйлова и С.В. Кочнева, Ю.К. Бабанский, Ю.А. Долженко, В.И. Ерошина, И.В. Жуковский, Л.П. Ильенко, М.В. Кларин, Е.В. Коротаева и Н.Н. Чернякова, И.М. Курдюмова, В.С. Лазарев, Т.Н. Макарова, А.М. Моисеев, П.И. Пидкасистый, М.М. Поташник, И.П. Третьяков, Л.И. Фалюшина, П.В. Худоминский, Т.И. Шамова и др.), в которых исследователи, дополняя друг друга, раскрывают различные аспекты методической работы образовательных учреждений.

Так, например, Ю.К. Бабанский, П.И. Пидкасистый рассматривают методическую работу как особую структурно-организационную форму в образовательном учреждении [16].

Л.П. Ильенко и В.П. Симонов считают, что методическая работа – это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на научной основе. Авторы обращают внимание на то, что только научная основа организации методической работы является верным и основным путем повышения мастерства учителя, его эрудиции и компетенции. Они указывают, что главным в методической работе является оказание действенной своевременной помощи учителю, воспитателю: «И это весьма существенно и важно, так как, где «сильна» методическая работа, там, на взгляд авторов, серьезные, результативные успехи педагогического коллектива в его нелегком труде» [14, с. 95].

Л.И. Фалюшина дает более широкое определение методической работы – «это система внутренней организационной педагогической и управленческой деятельности администрации и коллектива образовательного учреждения, направленная на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога в целях повышения качества учебно-воспитательного процесса» [30, с. 15].

В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, М.М. Поташник, Т.И. Шамова представляют методическую работу образовательного учреждения в виде управленческой системы, в которой определяют цель, задачи, функции, методы и формы организации [30] .

Именно система методической работы, утверждают авторы, представляет и руководителю, и педагогу право выбора индивидуальной траектории профессионального роста и развития, дает возможность обеспечить личностно-ориентированную методическую поддержку и помощь в реализации традиционных и инновационных моделей организации педагогической деятельности.

Л.П. Ильенко, А.М. Моисеев также полагают, что методическая работа – «это целостная система, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система взаимосвязи мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом... на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей» [17, с 26] .

По мнению А.М. Моисеева, методическая работа является важным звеном в целостной общегосударственной системе повышения квалификации и системе непрерывного образования педагогических кадров [17].

В Российской педагогической энциклопедии Давыдова В.В. методическая работа рассматривается как – «деятельность по освоению наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; деятельность по повышению уровня профессиональной компетентности педагога в организации и реализации воспитательно-образовательного процесса; обмену опытом между членами педагогического коллектива, выявлению и пропаганде актуального педагогического опыта» [16, с. 569].

Т.Н. Макарова дает подробную характеристику методической работе с позиции мероприятий управленческого характера, направленных на обеспечение образовательного процесса учреждения – «Методическая работа – это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями и воспитателями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса» [24, 53 с.].

Следовательно, большинство авторов считает, что методическая работа в образовательном учреждении – это система или деятельность, направленная на совершенствование воспитательно-образовательного процесса, достижение определенного уровня образования, воспитания и развития детей и повышение профессионального роста педагогов учреждения.

Любая деятельность, в том числе и методическая, начинается с целеполагания. К целям методической работы обращаются многие авторы.

К.Ю. Белая предлагает следующие цели методической работы дошкольного образовательного учреждения – «освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения, воспитания и развития дошкольников; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению воспитательно-образовательного процесса; обмен опытом между членами педагогического коллектива» [3, 46 с.].

Н.С. Голицина, Н.В. Немова, О.А. Скоролупова, П.И. Третьяков подчеркивают, что сегодня цели методической работы не должны ограничиваться только констатацией состояния дел в образовательном учреждении, фиксацией уровня образованности специалистов и определением их квалификационных разрядов [11].

Согласно представлениям Л.Н. Буйловой, С.В. Кочневой, Л.И. Ильенко, П.И. Третьякова, цель методической работы заключается в росте уровня профессиональной компетентности педагога, педагогического коллектива учреждения и совершенствовании качества организации воспитательно-образовательного процесса учреждения для полноценного развития личности ребенка [10].

В.П. Дуброва и Е.П. Милошевич предлагают строить методическую работу, используя следующие цели – «определение состояния воспитательно-образовательной работы в дошкольном учреждении; изучение взаимоотношений между детьми и диагностика уровня основных направлений развития дошкольников; повышение уровня воспитательно-образовательной работы и ее конкретных результатов; изучение деятельности воспитателей - новаторов и обобщение их опыта; помощь молодым воспитателям в овладении педагогическим мастерством» [16, 76 с.].

В соответствии со словарем по педагогике Г.М. Коджаспирова, цель – «это осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека» [20, 503 с.].

Из всех целей, представленных авторами, заслуживает внимания и оправдывает методическую деятельность одна - оказание помощи педагогу и всему педагогическому коллективу в повышении и развитии их профессиональной компетентности для достижения качественных результатов в своей педагогической деятельности, а все остальное – это задачи, при помощи которых будет решаться основная цель методической работы. В тоже время для достижения вышеуказанной цели необходимо выявлять начальный уровень профессиональной подготовки педагогов и лишь затем формулировать цель и планировать, и организовывать методическую работу с педагогами.

В качестве принципов организации методической работы, способствующих совершенствованию профессиональной деятельности — выступают следующие: принципы актуальности, единства теории и

практики; принцип научности; принцип системности и комплексности; принципы направленности, последовательности, преемственности, непрерывности и массовости; принцип создания благоприятных условий работы; принципы оперативности, гибкости, мобильности и индивидуального подхода; принцип постоянного самообразования педагогов; принцип креативности.

Между тем анализ литературы показывает, что ученые по-разному определяют задачи методической работы в образовательном учреждении. Так например, Симонов В.П., выделял следующие задачи методической работы:

- повышение профессионального и культурного уровня педагога;
- совершенствование методов и стиля взаимодействия с детьми на принципах демократизации, гуманизации и гласности;
- совершенствование педагога по организации творческой, исследовательской, самостоятельной работы детей как в образовательной деятельности так и вне её;
- формирование умений, навыков анализа педагогом образовательного процесса в целом и самоанализа своего труда;
- приобщение педагогов к исследовательской деятельности на основе доступных и понятных ему методик [14, с. 56].

Наиболее типичными недостатками в организации методической работы в ДОО являются:

1. Бессистемность.
2. Однообразие организационных форм методической работы.
3. Отсутствие преемственности в развитии содержания методической работы.
4. Отсутствие системы перспективного планирования в целях повышения квалификации педагогов.
5. Формализация деятельности организации ДОО.

6. Отсутствие инициативы педагогов, коллективного поиска новых форм работы.

Устранению названных недостатков способствует, как показывает практика, использование как инновационных, так и традиционных форм индивидуальной, групповой и коллективной работы с педагогами ДОО. Оптимальная система методической работы должна быть наилучшей именно для конкретной дошкольной образовательной организации. При выборе конкретного варианта методической работы для своего коллектива (содержания, структуры, формы и пр.) необходимо учитывать следующее:

1) количественный и качественный состав данного педагогического коллектива;

2) результат диагностического изучения личности и деятельности воспитателей, особенно затруднений в их деятельности;

3) особенности содержания методической работы (уровень развития дидактического, психологического или других основных ее направлений и связь между ними);

4) сравнительную эффективность различных форм методической работы;

5) традиции, накопленный опыт методической работы (что сохранить, от чего отказаться);

6) материальные, морально-психологические условия в ДОО;

7) передовой опыт и научные рекомендации по организации и управлению методической работой [18, с. 56].

Следующий компонент методической работы как деятельности – это содержание. Содержание методической работы ДОО формируется на основе разных источников:

– законов Российской Федерации, нормативных документов, инструкций, приказов Министерства образования РФ и регионов, определяющих цели и задачи системы дошкольного образования, а значит и методической работы;

– программ развития образования в регионе, учреждения, авторских программ, пособий, позволяющих обновлять традиционное содержание методической работы;

– новых психолого-педагогических и методических исследований, повышающих научный уровень методической работы;

– результатов диагностики и прогнозирования состояния воспитательно-образовательного процесса, уровня развития детей, помогающих определить основное содержание методической работы и самообразования педагогов [18, с. 78].

Т.П. Колодяжная утверждает, что «содержание методической работы должно быть направлено на выполнение конкретных задач каждого дошкольного учреждения, сформулированных в Уставе, программе развития и годовом плане» [21, 38 с.].

В.А. Беляева, А.А. Петренко рассматривают одинаковые направления содержания методической деятельности относительно двух разных должностей: педагога и методиста учреждения [6].

С.Ф. Багаутдинова, Л.Н. Буйлова и С.В. Кочнева предлагают содержание методической работы рассматривать с точки зрения основных функций:

1) функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу ДОО:

- совершенствование педагогической деятельности;
- обновление программного обеспечения образовательного процесса;
- ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики;
- внедрение в практику учреждения достижения передового педагогического опыта.

2) функции методической работы по отношению к конкретному педагогу:

- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;

- организация работы по развитию профессионального роста педагогов: повышение социально-психологической культуры; совершенствование специальных умений и навыков; знакомство с общечеловеческой и национальной культурой [26, с. 43].

В.П. Дуброва и Е.П. Милошевич рассматривают содержание методической работы с позиции компетентного подхода. Они выстраивают его в виде компонентов профессиональной компетентности педагога ДОО: социально-психологическая компетентность; педагогическая компетентность; национальная, речевая и бытовая компетентности [3].

Существует другой взгляд на определение содержания методической работы. Так, В.А. Беляева и А.А. Петренко утверждают, что – «методическую работу как процесс развития профессионализма педагогов необходимо рассматривать через внутренние и внешние факторы. Внешними факторами выступают социокультурная среда и развивающаяся система образования, где необходимо учитывать современную образовательную ситуацию. Внутренними факторами выступают самовоспитание, самообразование и саморазвитие педагогов в соответствии с требованиями образовательных стандартов» [6, с. 56].

Таким образом, содержание методической работы в дошкольном образовательном учреждении должно определяться на основании уровня профессиональной компетентности педагогов, основных направлений развития ДОО и образовательной ситуацией в образовании и может быть разработано в соответствии с показателями основных компонентов профессиональной компетентности педагогов, которыми могут быть: 1) дидактический (знание ряда ведущих дидактических концепций); 2) психолого-педагогический; 3) методический; 4) технологический и технический; 5) коммуникативный.

1.2. Особенности организации методической работы с молодыми педагогами

Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с планируемыми целями, обозначенными в национальной доктрине российского образования.

При этом основная функция современного детского сада – целенаправленная социализация личности ребенка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности.

Дошкольное образовательное учреждение предоставляет услуги – помощь главной ячейке общества – семье в воспитании и развитии ребенка-дошкольника.

Для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Пройдя через разные формы методической работы, воспитатели повышают профессиональный уровень, у них возникает потребность узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют.

Методическая работа – часть целостной системы непрерывного образования, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства, на формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала, необходимого для качественной образовательной работы в дошкольном учреждении.

В педагогической науке качество как понятие трактуется неоднозначно. В контексте различных методологических и теоретических подходов сложились разные представления о качестве образования:

- в личностно-ориентированном подходе в образовании – это уровень развития личности, ее направленности и способностей;
- в культуросообразной модели качество определяется как творчество личности;
- в аспекте деятельностного подхода под качеством понимается заданный объем знаний и умений как результат обучения и воспитания;
- системный подход обуславливает понимание качества как готовность замены одной образовательной системы на другую.

Однако родители соотносят качество дошкольного образования с развитием индивидуальности детей и степенью их подготовленности к поступлению в школу. Качество для педагогов, как правило, означает полное методическое обеспечение пособиями и разработками педагогического процесса.

Качество дошкольного образования – это такая организация педагогического процесса, при которой уровень воспитанности и развития каждого ребенка увеличивается в соответствии с учетом его личностных возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения.

Уровень воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, готовностью его для личностного и профессионального развития. От того, как пройдет данный период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал и останется он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования

К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л. И. Фалюшиной и др.

Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают трудности - проблема, которая заключается не только в недостатке практического опыта молодых специалистов, но и в отсутствии знаний по дошкольной педагогике, т. к. большинство начинающих воспитателей, пришедшие в детский сад – выпускники педагогических колледжей, высших учебных заведений (социальная педагогика или специальные дисциплины). Вот почему, особого внимания требуют молодые педагоги, не имеющие профессионального дошкольного образования.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка молодых специалистов.

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам успешно адаптироваться в новом коллективе.

Профессиональная адаптация пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;
- адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе дошкольного учреждения;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Решать эту задачу необходимо с учетом того, что профессиональное становление молодого специалиста осуществляется в несколько этапов:

I этап «Адаптационный» 1-й год работы

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- беседу руководителя при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом детского сада, традициями, определение рабочего места;
- изучение нормативно-правовой базы;
- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу;
- стажировку у более опытного коллеги;
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом;
- заполнение информационной карты педагога;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- анкетирование (выявление затруднений в работе);

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании.

II этап «Развитие» 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

III этап «Совершенствование» 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап «Становление» 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы [27].

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В каждом дошкольном образовательном учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Содержание методической работы динамично, оно меняется в зависимости от задач, стоящих перед образованием, от запросов, потребностей и затруднений педагогов. Эта особенность предопределяет применение различных форм работы, что делает методическую деятельность интересной и привлекательной для педагогических работников.

Все формы методической работы можно разделить на коллективные (педсоветы, консультации, семинары, практикумы, методические выставки, взаимопосещения, творческие микрогруппы, школы педагогического опыта, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.) и индивидуальные (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировки, наставничество и т.д.).

Выделяют следующие групповые методические формы работы:

Методические объединения – одна из самых распространенных форм коллективной методической работы. Методические объединения создаются в детском саду при наличии не менее трех воспитателей, работающих в одних и тех же возрастных группах, преподающих один и учебный предмет или раздел учебной программы. Заседания методического объединения проводятся как правило, раз в месяц в соответствии с общим планом и

учетом циклограмм, однако их деятельность не сводится только к этим заседаниям, он носит повседневный характер, и это является большим достоинством данной формы работы. Каждое заседание методического объединения включает в себя как теоретическую часть – доклады, сообщения, обзор методической литературы, так и практическую – посещение занятий и обсуждений, практикумы, выполнение планов самообразования педагогов, подведение итоговых творческих и конкурсных детских работ. В конце учебного года завершают работу методических объединений выставки, конференции педагогов и т.д.

Научно-практические конференции и педагогические чтения. Данные формы методической работы – это своеобразное подведение итогов деятельности коллектива ДОО и отдельных педагогов над актуальными методическими проблемами, и главная их задача – выявить и обобщить лучший педагогический опыт. Для повышения эффективности воздействия доклад необходимо сопровождать демонстрацией наглядных пособий, характеризующих данный опыт.

Читательские и зрительские конференции. Эта форма работы способствует расширению кругозора и повышению духовных потребностей педагогов, росту их общей культуры, а также помогают выявить общественное мнение коллектива по многим актуальным проблемам ДОО и жизни. Предметом обсуждения на читательских конференциях могут быть наиболее значительные произведения художественной и публицистической литературы или педагогические книги и статьи, вызывающие особенный интерес [13, с. 56].

Круглый стол. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Организатор круглого стола продумывает вопросы к обсуждению.

Педагогические советы. Педагогический совет – это постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. С его помощью осуществляется управление развитием ДОО. Педсовет решает конкретные задачи дошкольного учреждения. Его деятельность определяется Положением о педагогическом совете ДОО. Главная цель педагогического совета – объединить усилия коллектива ДОО для повышения уровня воспитательно-образовательного процесса, использование в практике достижений педагогической науки и передового опыта.

Семинары и семинары-практикумы. Семинары и семинары-практикумы проводятся для более глубокого и систематического изучения проблем педагогики, психологии, методики. Педагоги знакомят коллег с результатами собственной исследовательской работы по теоретическим и практическим вопросам, проводившимся под руководством специалистов – ученых в течение длительного времени. Состоят из двух частей: теоретический материал (обсуждение проблемы, дискуссия, решение вопросов) подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы, практический (открытые занятия, мероприятия).

Консультации для педагогов. Групповые консультации проводятся по основным направлениям работы всего коллектива, актуальным проблемам педагогики и психологии, заявкам воспитателей. Основные консультации планируются на год. Подготовка к проведению консультации предполагает: составление плана изложения материала; продумывание советов и рекомендаций по каждому вопросу; подбор методической литературы и описанного педагогического опыта.

Деловые игры. Многие проблемы образовательной работы в детском саду можно решать с помощью проведения деловых игр с педагогами. Деловая игра помогает как начинающему, так и опытному педагогу усвоить ту или иную технологию работы с дошкольниками. Это метод ценен тем, что учит практическому выполнению этических профессиональных норм и

правил поведения; это творческая, свободная деятельность, что и увлекает ее участников. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими. Разработка материалов деловой игры включает в себя следующие этапы: создание проекта деловой игры; описание последовательности действий; организации проведения игры; составление заданий для участников; подготовка оборудования [16, с. 45].

Работа с инструктивно-директивными документами. Воспитателем заранее предлагают ознакомиться с тем или иным документом, применить его к своей деятельности и, выделив одно из направлений, продумать план работы по устранению недостатков. Это задание каждый выполняет самостоятельно, а на педсовете обсуждаются разные подходы к решению одной и той же проблемы.

Творческие микрогруппы. Творческие микрогруппы возникли в результате поиска новых, более эффективных форм методической работы; создаются добровольно, когда необходимо освоить передовой опыт, новую методику или разработать перспективную идею; объединяются несколько педагогов с учетом психологической совместимости, творческих интересов. В группе могут быть один – два лидера, которые берут на себя решение организационных вопросов. Каждый член группы самостоятельно изучает закрепленный за ним вопрос, готовит краткую информацию. Затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают варианты, внедряют в практику своей работы. Организуются взаимопосещение занятий, обсуждение лучших приемов и способов.

Неделя педмастерства. На неделе педмастерства педагоги демонстрируют свои практические умения перед коллегами с последующим обсуждением просмотренного.

Открытый показ работы педагога. Важная форма работы с педагогами – открытый показ. Его может провести сам старший воспитатель, но если его проводит воспитатель группы, они вместе готовят конспект и все необходимые пособия. Обучающий открытый показ проводится

воспитателями, имеющими хороший уровень профессиональной подготовки, которая заключается в следующем: определяется цель данного мероприятия, научить воспитателей организации и проведению детского экспериментирования; выбирается форма и место проведения; вместе с воспитателем продумываются условия, методы и приемы, составляется конспект; на основе отобранного содержания планируется предварительная работа с детьми, но само занятие не «репетируется» [17, с. 56].

Мастер-класс. Открытый показ может быть организован в форме мастер-класса. Основное отличие его от обучающего показа – в целевых установках. При обучающем показе главная цель научить всех педагогов конкретному методу, приему или новой форме организации работы с детьми. Основная цель, которая ставится старшим воспитателем при организации мастер – класса, - познакомить с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками, всем тем, что помогло воспитателю достичь высоких результатов. Обычно мастер – класс состоит из двух частей: показ работы с детьми; работа с педагогами с целью трансляции педагогического опыта.

Работа над единой методической темой. При правильном выборе единая методическая тема действительно способна увлечь педагогов. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему: актуальность для дошкольной организации, учет достигнутого уровня деятельности, интересов и запросов педагогов, тесная связь с конкретными научно - педагогическими исследованиями и рекомендациями, педагогическим опытом других учреждений. Не исключен и такой подход, когда коллектив сам проводит опытно - экспериментальную работу и создает методические разработки. Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу с разбивкой по годам. Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования воспитателей.

Конкурсы. Активному включению педагогов в творческую деятельность и повышению их творческого потенциала способствует такая

форма методической работы, как конкурсы - интересное, творческое состязание, очередная ступень к вершине, ключ к успеху. Обычно конкурсы планируются в соответствии с годовыми задачами учреждения и организуются для детей и педагогов. Конкурс способствует самореализации, профессиональному росту педагога, дает толчок к дальнейшему творческому развитию; создает условия для повышения квалификации работников ДОО [17, с. 59].

Методические выставки, бюллетени, стенгазеты. Методическая работа предполагает наглядное воплощение своего содержания в конкретных формах. В связи с этим в соответствии с единой методической темой ДОО и темами педагогических чтений организуются методические выставки. Широкое распространение получили методические бюллетени с информацией для всех педагогов ДОО о ценных методических приемах и находках.

Школа передового опыта. Групповое наставничество. Данная форма методической работы практикуется в ДОО, если в их коллективе трудятся один или несколько педагогов – мастеров педагогической профессии, чей передовой опыт следует передать другим педагогам. Члены коллектива ДОО знакомятся с занятиями и мероприятиями наставника, планами его работы и другими методическими документами, приглашают его на свои занятия.

Выделяют следующие индивидуальные формы работы с педагогами, которые наиболее эффективны в работе с молодыми педагогами для профессионального становления:

Самообразование педагога. Самообразование помогает адаптироваться к меняющейся социальной и политической среде и вписаться в контекст происходящего. Самообразование – самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога. Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью: у человека развивается

умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению знаний.

Наставничество. Эта форма широко применяется руководителем ДОО, а также наиболее опытными педагогами в работе с молодежью, педагогами, испытывающими затруднения в решении педагогических проблем. Большую роль в такой работе играет хорошее знание возможностей, сильных и слабых сторон. Затруднений, личностных качеств педагога, а также умение руководителей и наставников анализировать ход и результаты деятельности педагогов, формулировать конкретные рекомендации и советы в адрес педагогов. Помощь конкретным педагогам может приобретать повседневный, иногда деятельный характер, однако предпочтительнее более перспективный подход – это создание долговременной «программы выращивания творческого педагога». Наличие таких программ – признак высокого уровня постановки методической работы. Данную форму методической работы в следующем параграфе более подробно рассмотрим в следующем параграфе.

1.3. Организационно-педагогические условия методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации

Термин «организационно-педагогические условия» состоит из двух смысловых единиц: «организационные условия» и «педагогические условия». Рассмотрим каждое из составляющих.

«В научно-педагогической литературе под педагогическими условиями понимают совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных в педагогике задач (В.И.Андреев, М.Е.Дуранов, А.Я.Найн и др.). При этом, ученые к педагогическим относят только те условия, которые

сознательно создаются в педагогическом процессе и реализация которых обеспечивает наиболее эффективное его протекание. В исследовании мы разделяем позицию, согласно которой педагогические условия нельзя сводить только к внешним обстоятельствам, к обстановке, к совокупности объектов, оказывающих влияние на процесс, так как развитие личности в педагогическом процессе представляет собой единство субъективного и объективного, внутреннего и внешнего, сущности и явления».

Определение «организационно-педагогических условий: это совокупность внешних обстоятельств реализации функций управления и внутренних особенностей контрольно-аналитической деятельности, обеспечивающих сохранение целостности, полноты и смысла этой деятельности, ее упорядоченности, целенаправленности и предметной продуктивности» [17, 58 с.] .

Одним из ключевых условий полноценной работы с молодыми педагогами является наставничество. Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, передачи педагогического опыта, способствующая повышению профессиональной компетентности, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи [4, с. 55].

В мировой культуре понятие «наставничество» имеет древние корни и ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания: в восточных религиях, к примеру, - сэнсэй (учитель), гуру (духовный наставник). Одним из значений латинского слова *magister* также является «наставник». Понятие «наставничество» в русском языке обращает нас в первую очередь к

православной традиции, когда духовник – священник, принимающий исповедь, считается духовным наставником верующего.

Обращение к лексическому значению слова «наставник» позволяет сделать вывод о непреходящей ценности наставничества и возможности придания ему более широкого смысла, нежели только как «звание, должность».

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника [21, с. 67].

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами педагогического наставничества мы считаем:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОО;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей [21, с. 67].

В рамках наставничества над молодыми специалистами в работе наставника используются следующие формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОО, района, города);

- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;

- обучение на курсах повышения квалификации;

- открытые занятия коллег;

- решение и анализ педагогических ситуаций;

- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т.д.

В ДОО должна сложиться определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Овладевает искусством общения, может найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей.

В основе данной системы работы, выделяется три этапа:

1-й этап – адаптационный.

Определение обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках; разработка программы адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Разработка и реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей [25, с. 44].

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со

всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Контакт наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.
6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Старший воспитатель 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 показатели в работе;
- Богатый жизненный опыт;
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- Стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство молодого или начинающего специалиста с коллективом, с корпоративной культурой, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в детском саду. Следующий этап в работе – ознакомление с особенностями построения

образовательно-воспитательной работы. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для молодого или начинающего специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них. Наставником составляется план работы.

Результатами введения системы наставничества в ДОО являются:

- система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию [25, с. 59].

Но также не стоит забывать и о педагогах-наставниках. Необходимо создавать такие условия, что бы педагог-наставник хотел быть наставником для молодого педагога. Поэтому для поддержки педагогов-наставников в дошкольных образовательных организациях необходимо разрабатывать положения, программы, рекомендации о наставничестве, в которых будут отражены права и обязанности, как молодого педагога, так и педагога-наставника. Не маловажной окажется и материальная помощь педагогам-наставникам в виде стимулирующих выплат, социально-психологическая поддержка, возможности профессионального роста (наставничество учитывается при аттестации). Также администрации ДОО необходимо организовать условия для работы с молодыми педагогами такие как: методические материалы и временные ресурсы.

Выводы по первой главе

Изучение теоретических аспектов методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации позволило нам сделать следующие выводы:

1. Методическая работа в ДОО — это целостная система, основанная на достижениях передового педагогического опыта и на конкретном анализе образовательного процесса. Цель методической работы – оказание помощи молодому педагогу и всему педагогическому коллективу в повышении и развитии их профессиональной компетентности для достижения качественных результатов в своей педагогической деятельности.

2. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В работе с молодыми педагогами наибольший эффект получается через индивидуальные формы работы и прежде всего наставничество.

3. Организационно-педагогические условия организации наставничества как формы методической работы с молодыми педагогами должны быть нацелены на эффективное профессиональное становление молодого специалиста.

Также создаются условия для педагогов-наставников, для этого разрабатываются положения, программы, рекомендации о наставничестве. Не маловажной окажется и материальная помощь педагогам-наставникам в виде стимулирующих выплат, социально-психологическая поддержка, возможности профессионального роста (наставничество учитывается при аттестации). Также администрации ДОО необходимо организовать условия для работы с молодыми педагогами такие как: методические материалы и временные ресурсы.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация экспериментальной работы по наставничеству как формы методической работы в дошкольной образовательной организации

Экспериментальная работа проводилась на базе МДОУ детский сад «Сказка» п. Береговой Каслинского муниципального района, в 3 этапа:

- констатирующий;
- формирующий;
- контрольный.

Цель экспериментальной деятельности: проверить эффективность организационно-педагогических условий организации наставничества как форма методической работы с молодыми педагогами.

В начале работы нами был проведен анализ кадрового состава педагогов в данной образовательной организации, который показал, что из 9 воспитателей 5 человек имеют стаж работы более 10 лет, а 4 педагога, ниже 5 лет.

Далее с педагогами был проведен опрос для выявления желания участвовать в экспериментальной работе (приложение 1). Опрос с молодыми педагогами показал, что воспитатели испытывают трудности в работе с детьми, с родителями, при проведении занятий, ведении документации, плохо проходит адаптация в коллективе. Все опрошенные молодые воспитатели заявили, что нуждаются в индивидуальном наставнике.

Опрос с педагогами-стажистами показал, что половина воспитателей быть наставником для молодых воспитателей, не хотят. Аргументируя это тем, что много работы и бесплатно заниматься этим, нет желания. Но

остальные воспитатели не против оказать помощь молодым сотрудникам в виде наставничества.

Таким образом, из 5 воспитателей (со стажем) в экспериментальной работе согласилось участвовать – 2 человека, из молодых педагогов – 4 человека. Молодые педагоги были разделены на две группы - экспериментальную и контрольную (таблица 1).

Таблица 1

Состав молодых педагогов

Экспериментальная группа	Контрольная группа
Педагог 1 (П.О.Е.)	Педагог 3 (К.Т.В.)
Педагог 2 (Р.Л.Д.)	Педагог 4 (Р.Ф.Р.)

Цель констатирующего этапа экспериментальной работы: изучение уровня профессиональной компетентности молодых педагогов.

Для выявления уровня компетентности у молодых педагогов был использован тест из авторских разработок Кириенко С.Д. (приложение 2).

Критерии оценивания:

- до 25% правильных ответов – 0 баллов (низкий)
- 26-49% правильных ответов- 2 балла (низкий)
- 50- 69 % правильных ответов -3 балла (средний)
- 70-81% правильных ответов – 4 балла (высокий)
- 80-100% правильных ответов – 5 баллов (высокий)

Результаты наблюдений заносятся в протоколы. По набранной сумме баллов определяется уровень компетентности молодых педагогов:

- высокий уровень –4-5 баллов;
- средний уровень – 3 балла;
- низкий уровень – 0-2 баллов.

Проанализировав результаты тестирования уровня компетентности у молодых педагогов в контрольной группе на констатирующем этапе

эксперимента, мы установили, что из 2 педагогов в контрольной группе на момент начала исследования были выявлены следующие уровни:

Высокий – 0 педагогов – 0%

Средний – 1 педагог – 50%

Низкий – 1 педагог – 50%

Отразим полученные данные с помощью диаграммы (рисунок 1).

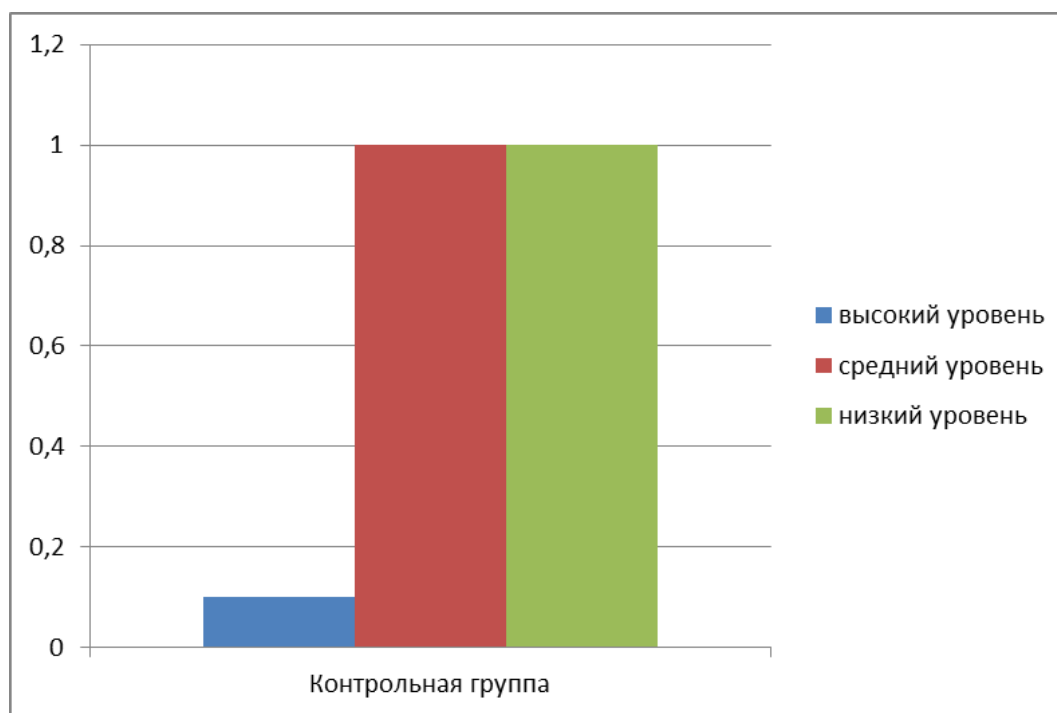


Рисунок 1 – Результаты тестирования уровня компетентности у молодых педагогов контрольной группы (констатирующий этап).

Также было проведено тестирование с педагогами из экспериментальной группы.

Проанализировав результаты тестирования уровня компетентности у молодых педагогов в экспериментальной группе на констатирующем этапе эксперимента, мы установили, что из 2 педагогов в экспериментальной группе на момент начала исследования были выявлены следующие уровни:

Высокий – 0 педагогов – 0%

Средний – 1 педагог – 50%

Низкий – 1 педагог – 50%

Отразим полученные данные с помощью диаграммы (рисунок 2).

На основе полученных результатов можно сделать вывод, что в обеих группах у педагогов не достаточный уровень знаний для профессионального роста.

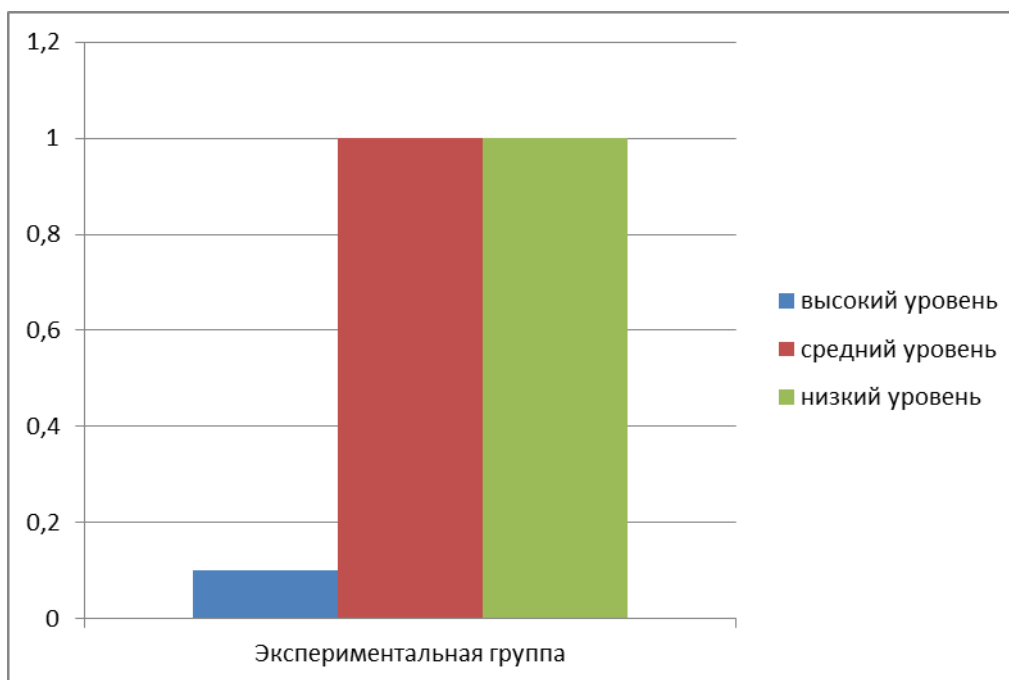


Рисунок 2 – Результаты тестирования уровня компетентности у молодых педагогов экспериментальной группы (констатирующий этап)

Предъявим данные, полученные на констатирующем этапе нашего исследования в таблице (таблица 2).

Таблица 2

Результаты констатирующего этапа исследования

Группы	Уровни		
	Высокий	Средний	Низкий
Контрольная	0 чел.(0 %)	1 чел. (50 %)	1 чел. (50 %)
Экспериментальная	0 чел. (0 %)	1 чел. (50 %)	1 чел. (50 %)

Подводя итог, можно сделать вывод, что в обеих группах есть педагоги с низким и средним уровнем, а с высоким уровнем, нет вообще. Полученные на констатирующем этапе данные будут учтены при составлении плана работы с молодыми педагогами на формирующем этапе нашего исследования.

2.2. Реализация организационно-педагогических условий методической работы с молодыми педагогами через организацию наставничества

Формирующий этап исследования длился на протяжении 3 месяцев.

Цель формирующего этапа исследования – организация наставничества для профессионального становления молодых педагогов.

Задачи формирующего этапа:

1. Разработать программу наставничества для успешной работы с молодыми педагогами.
2. Наставникам разработать перспективные планы.
3. Реализовать исполнение разработанной программы.

В рамках решения первой задачи формирующего этапа нашего исследования, а также для эффективной работы наставников было решено разработать Программу наставничества (приложение 3). В разработке программы участвовали педагоги, которые согласились оказать помощь молодым воспитателям.

Цель программы: Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольном образовательном учреждении качественного кадрового состава.

Задачи программы:

- привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи:
- в проектировании развития личности каждого ребёнка, и детского коллектива в целом;

- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
- в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;
- способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МДОУ детского сада «Сказка». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель. Старший воспитатель 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 МДОУ детского сада «Сказка».

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

Содержание работы с молодым педагогом

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать 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 ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

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".

Наставничество в педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

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

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует план работы, 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.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- 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.

Также в программе прописаны права и обязанности, как наставника, так и молодого педагога.

Следующим этапом нашей работы было прикрепление наставников к молодым педагогам, что представлено в таблице 3

Таблица 3

Назначение наставника для молодых педагогов

Наставник	Молодой педагог
Наставник 1 (Б.И.С.)	Педагог 1(П.О.Е.)
Наставник 2 (О.В.А.)	Педагог 2 (Р.Л.Д.)

В рамках решения второй задачи формирующего этапа нашего исследования мы разработали перспективный план на учебный год для целенаправленной работы с молодыми педагогами, который представлен в таблице 4.

Таблица 4

Перспективный план работы с молодыми педагогами

Месяц	Форма работы
сентябрь	<p>1. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения. Изучение документов: Закон об образовании; Конвенция о правах ребенка; Гос. Стандарт.</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективно-календарного планирования; - структура комплексно-тематического планирования. <p>2. Мониторинг детского развития Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.</p> <p>3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного</p>

	<p>процесса в детском саду</p> <p>Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы)</p>
октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оформление и ведение документации в группе. Проверить ведение документации, обсудить, дать рекомендации по ведению документации. 2. Проведение родительского собрания Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. 3. Виды и организация режимных моментов в детском саду. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста. 4.Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1.Методика проведения праздников в детском саду «Здравствуй осень! » Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждения праздника. 2.Самообразование воспитателя. Выбор методической темы, написания плана самообразования на будущий учебный год. 3.Посещение занятий коллег с целью обмена опытом в старшей группе.
декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация образовательной деятельности. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности. 2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации «Здоровый образ жизни в семье» «Нравственное воспитание дошкольника». Консультация, подбор литературы для

	<p>изучения, совместное планирование работы с родителями.</p> <p>3. Организация подготовки детей к празднику и педагогическая позиция при проведении праздника «Новый год» Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.</p>
январь	<p>1. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений. Консультация, просмотр, обсуждение.</p> <p>2. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования.</p>
февраль	<p>1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Развивающая среда дошкольника в средней группе детского сада. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).</p>
март	<p>1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления</p> <p>2. Организация подготовки детей к празднику и педагогическая позиция при проведении праздника «Праздник наших мам» Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.</p>
апрель	<p>1. Наблюдение за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников. Беседа.</p> <p>2. Посещение занятий. Обсуждение.</p> <p>3. Помощь в ведении портфолио.</p> <p>Общие вопросы ведения портфолио.</p>

май	<p>1. Составление отчета наставника с молодым специалистом за 2017 учебный год. Составление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год.</p> <p>2. Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.</p>
-----	--

В процессе экспериментальной работы, из перспективного плана были реализованы мероприятия с сентября по ноябрь. Для оформления отчета наставником о проделанной работе были выделены такие разделы как: форма работы, советы, рекомендации, результативность. Данный отчет представлен в таблице 5.

Таблица 5

Отчет о проделанной работе наставника

Дата мероприятия	Форма работы	Советы, рекомендации	Результативность за месяц
05.09.2017	Индивидуальная консультация Знакомство с нормативными документами.	Изучить нормативные документы ДОУ, сделать записать некоторые тезисы в тетрадь «Молодого педагога». Изучить нормативно-правовые документы: -Закон об образовании -Конвенция о правах ребенка -Гос. Стандарт.	Изучена документация, получены ответы на заданные вопросы. В тетради «Молодого педагога» выписаны некоторые сведения о нормативных документах.
14.09.20	Помощь в	Разъяснение о	Были спланированы

17	планировании воспитательно – образовательного процесса в детском саду	педагогическом планировании в целом.	календарно-тематический план на неделю, перспективный план по работе с родителями.
26.09.2017	Рекомендации по проведению мониторинга, формы проведения	Провести мониторинг и заполнить соответствующие листы.	Проведен мониторинг освоения детьми в средней группе основной программы по художественно-эстетическому развитию.
05.10.2017	Оформление и ведение документации в группе	Познакомить с ведением документации, обсудить, дать рекомендации.	Молодой педагог применяет полученные знания на практике, что подтверждается вследствие проверки документации.
11.10.2017	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым педагогом режимных моментов, ответы на вопросы.	Молодой педагог вела записи в тетради при просмотре режимных моментов и приняла советы к сведению

17.10.20 17	Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года и его формы проведения.	Проведение родительского собрания «Давайте познакомимся!» 31.10. Собрание получилось интересное, непринужденное, в форме гостиной.
25.10.20 17	Посещение наставником занятий	Разработка интересных занятий силами самого молодого специалиста.	Педагог показал умение методически правильно разработать занятие. После занятий была проведена детальная проработка достигнутого, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий проведения на будущее. Предложено создание накопительной папки практических материалов по теме занятия.

07.11.20 17	Методика проведения праздников. Консультация.	Участие в подготовке к осеннему празднику.	Анализ молодым педагогом проведения праздника. Беседа.
15.11.20 17	Самообразование воспитателя.	Помощь в выборе темы, написания плана самообразования на учебный год.	Оформление документации по теме самообразования.
23.11.20 17	Посещение занятий	Обмен опытом педагога-стажиста в старшей, подготовительной группе.	Проведение анализа занятий, интересные методы и приемы приняты с сведению. (прописаны в тетради «Молодого педагога»)

2.3. Анализ результатов исследования организации наставничества с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации

На контрольном этапе исследования для подтверждения эффективности проделанной нами работы по организации такой формы работы методической работы, как наставничество, нами было проведено повторное тестирование уровня компетентности молодых педагогов.

Проанализировав результаты повторного тестирования уровня компетентности у молодых педагогов в контрольной группе на контрольном

этапе эксперимента, мы установили, что из 2 педагогов в контрольной группе в конце исследования были выявлены следующие уровни:

Высокий – 0 педагогов – 0%

Средний – 2 педагога – 100%

Низкий – 0 педагогов – 0%

Отразим полученные данные с помощью диаграммы (рисунок 3).

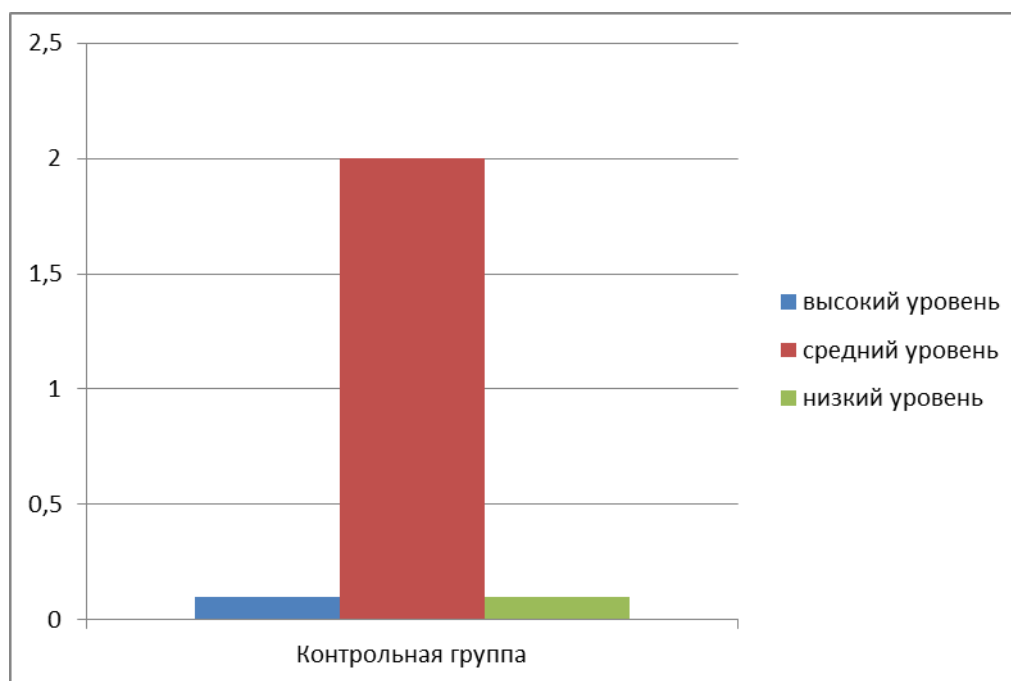


Рисунок 3 – Результаты тестирования уровня компетенции у молодых педагогов контрольной группы (контрольный этап)

Также было проведено повторное тестирование с педагогами из экспериментальной группы.

Проанализировав результаты тестирования уровня знаний у молодых педагогов в экспериментальной группе на констатирующем этапе эксперимента, мы установили, что из 2 педагогов в экспериментальной группе на момент начала исследования были выявлены следующие уровни:

Высокий – 2 педагога – 100%

Средний – 0 педагогов – 0%

Низкий – 0 педагогов – 0%

Отразим полученные данные с помощью диаграммы (рисунок 4).

Представим результаты повторного тестирования молодых педагогов в контрольной и экспериментальной групп в таблице 5.

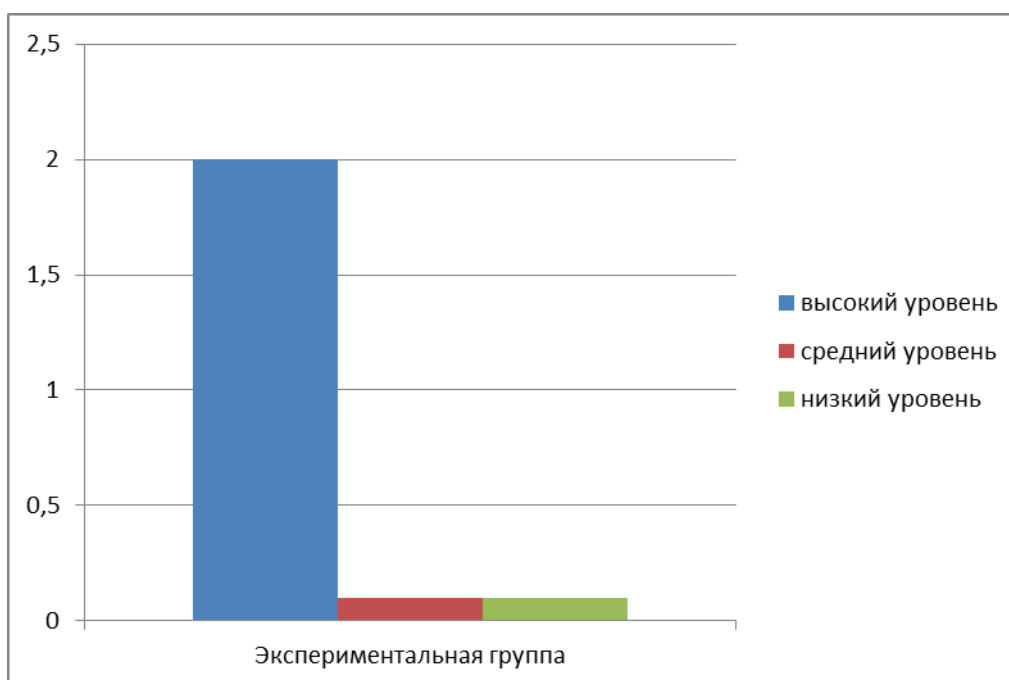


Рисунок 4 – Итоговые результаты тестирования уровня компетенции у молодых педагогов экспериментальной группы (контрольный этап).

Таблица 5

Результаты контрольного этапа экспериментальной работы по изучению уровня компетенции у молодых педагогов

Группа	Уровень		
	Высокий	Средний	Низкий
Контрольная	0 чел. (0 %)	2 чел. (100 %)	0 чел. (0 %)
Экспериментальная	2 чел. (100 %)	0 чел. (0 %)	0 чел. (0 %)

Таким образом, по итоговым результатам, мы видим, что в экспериментальной группе значительно увеличились показатели уровня знаний у молодых педагогов, но и в контрольной группе произошли изменения в лучшую сторону, это объясняется тем, что педагоги самостоятельно изучали предложенный материал. Следовательно, мы подтвердили нашу гипотезу, что процесс профессионального развития

молодых педагогов будет проходить более эффективно при организации такой формы методической работы как наставничество.

Также нас интересовало мнение молодых педагогов о результативности проведения наставничества с молодыми воспитателями, для этого был проведен опрос о пользе наставничества (приложение 4).

Анализируя ответы молодых педагогов из экспериментальной группы можно сделать вывод, что наставничество для молодых педагогов является необходимым условием для развития профессиональной компетентности воспитателей.

Выводы по второй главе

В результате экспериментального исследования наставничества как формы методической работы в работе с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации мы выяснили следующее:

1. Мы провели констатирующий этап нашего исследования и провели тестирование по выявлению уровня компетентности молодых педагогов и выяснили, что исходный уровень в обеих группах недостаточный уровень знаний для профессионального роста педагогов.

2. На формирующем этапе нашего исследования мы разработали программу «Наставничество», перспективный план на учебный год по работе с молодыми педагогами, который реализовался наставниками, молодыми педагогами, старшим воспитателем.

3. На контрольном этапе нашего исследования мы провели повторное тестирование по выявлению уровня компетентности молодых педагогов и выяснили, что в экспериментальной группе повышена профессиональная компетентность молодых педагогов с помощью наставничества, а в контрольной группе изменения есть, но не такие значительные.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретическое и экспериментальное исследование наставничества, как формы методической работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации позволило нам сделать следующие выводы:

1. Методическая работа в ДОО — это целостная система, основанная на достижениях передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса. Цель методической работы – оказание помощи молодому педагогу и всему педагогическому коллективу в повышении и развитии их профессиональной компетентности для достижения качественных результатов в своей педагогической деятельности.

2. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В работе с молодыми педагогами наибольший эффект получается через индивидуальные формы работы и прежде всего наставничество.

3. Организационно-педагогические условия организации наставничества как формы методической работы с молодыми педагогами должны быть нацелены на эффективное профессиональное становление молодого специалиста. Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников, специально подготовленных для выполнения этой задачи. Также создаются условия для педагогов-наставников, для этого разрабатываются положения, программы, рекомендации о наставничестве. Не маловажной окажется и материальная помощь педагогам-наставникам в виде стимулирующих выплат, социально-психологическая поддержка, возможности профессионального роста (наставничество учитывается при аттестации). Также администрации ДОО необходимо организовать условия

для работы с молодыми педагогами такие как: методические материалы и временные ресурсы.

4. Мы провели констатирующий этап нашего исследования и провели тестирование по выявлению уровня компетентности молодых педагогов и выяснили, что исходный уровень в обеих группах недостаточный уровень знаний для профессионального роста педагогов.

5. На формирующем этапе нашего исследования мы разработали программу «Наставничество», перспективный план на учебный год по работе с молодыми педагогами, который реализовался наставниками, молодыми педагогами, старшим воспитателем.

6. На контрольном этапе нашего исследования мы провели повторное тестирование по выявлению уровня компетентности молодых педагогов и выяснили, что в экспериментальной группе повышена профессиональная компетентность молодых педагогов с помощью наставничества, а в контрольной группе изменения есть, но не такие значительные.

Таким образом, в нашем исследовании цель достигнута, задачи решены, гипотеза подтверждена.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аншукова, Е.Ю. Аналитическая деятельность старшего воспитателя / Е.Ю. Аншукова // Управление ДОУ. – 2004. – №3. – С. 29-32.
2. Белая, К.Ю. Ежедневник старшего воспитателя детского сада / К.Ю. Белая. – М.: ООО «Издательство Астрель», ООО «Издательство АСТ», 2000. – 213 с.
3. Белая, К.Ю. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении / К.Ю. Белая. – М.: МИПКРО, 2000. – 178 с.
4. Белая, К.Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 156 с.
5. Белая, К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. – М.: ООО АСТ, 2003. – 393 с.
6. Беляева, В.А. Деятельность педагога - методиста в системе муниципального образования / В.А. Беляева, А.А. Петренко. – М.: АРТИ, 2004. – 160 с.
7. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 198 с.
8. Ведерникова, Л.В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л.В. Ведерникова. – М: МАНПО. - № 4. – 2010. – с. 87–99.
9. Ведерникова, Л.В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л.В. Ведерникова. – Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П. Ершова, 2006. – 156 с.
10. Вершловский, С.Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2003. – 234 с.
11. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И. Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.

12. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 192.
13. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л.М. Волобуева // Управление ДОУ. — 2006. - № 6. — С. 70-78.
14. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л.М. Волобуева. – М.: Творческий центр «Сфера», 2003. – 190 с.
15. Голицина, Н.С. Организация и проведение тематического контроля в ДОУ / Н.С. Голицина. – М.: Издательство Скрипторий, 2004. – 198 с.
16. Давыдов В.В. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 томах./Давыдов В.В. – Научное издательство «Большая Российская энциклопедия». 2001. – 860 с.
17. Дуброва, В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2005. – 256 с.
18. Ильенко, Л.П. Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2003. – 95 с.
19. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям / Н.Э. Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова. – Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009. – 198 с.
20. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь/ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. – М.: Педагогический поиск, 2002. – 687 с.
21. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образованием. / Т.П. Колодяжная. – Ростов- н/Дону: «Учитель» 2002. – 190.
22. Котко, А.Н. Основы профессионального мастерства заместителя заведующего дошкольным учреждением / А.Н. Котко, А.А. Гуз. – Минск: ГУО «Академия последипломного образования», 2003. – 255 с.
23. Ломтева, Е.А. Система методической работы в ДОУ / Е.А. Ломтева. – М.: Дрофа, 2009. – 211 с.

24. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ / П.Н. Лосев. – М.: Дрофа, 2005. – 198 с.
25. Лукина, Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ / Л.И. Лукина. – М.: ТЦ Сфера, 2010. – 128 с.
26. Макарова, Т.Н. Планирование и организация методической работы в школе / Т.Н. Макарова. – М.: Педагогический поиск, 2002. – 160 с.
27. Медведникова Л.Ф. Условия для профессиональной адаптации начинающегося педагога/Л.Ф. Медведникова // Справочник старшего воспитателя – 2010 - №10 – С. 22-30.
28. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008. – 189 с.
29. Мих, Е.В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е.В. Мих // Управление ДОУ. – 2008. - № 8. – С. 24-28.
30. Панина, Т.С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2009. – 198 с.
31. Поздняк, Л.В. Управление дошкольным образованием: учеб.пособие для студ.пед.вузов / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 432 с.
32. Пугачёва, М.Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления / М.Л. Пугачёва // Практика управления ДОУ. – 2011. - № 2. – С. 35-40.
33. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.
34. Шушарина, Н.В. Организация методической работы в дошкольной образовательной организации / Н.В. Шушарина // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 1078-1080.
35. Щипунова, Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.

Опрос молодых воспитателей.

Цель опроса - оценить потребности молодых воспитателей в наставничестве.

1. Укажите стаж Вашей педагогической деятельности.

0-2 года

3-5 лет

более 5 лет

2. Был ли закреплен за вами наставник?

да

нет

затрудняюсь ответить

3. Какие трудности испытываете в работе? (указать какие)

4. В какой помощи наставника Вы нуждаетесь? (указать)

5. Нужен ли молодому воспитателю наставник?

да

нет

затрудняюсь ответить

Опрос воспитателей.

Цель опроса - оценить возможности и желание воспитателей быть наставниками для молодых воспитателей.

1. Укажите стаж Вашей педагогической деятельности.

10-15 лет

15-30 лет

более 30 лет

2. Как Вам работается с молодыми воспитателями?

Плохо, мало знают.

Хорошо, прислушаются к советам.

Затрудняюсь ответить.

3. Желаете ли Вы стать наставником для молодых воспитателей?

Да, желаю.

Нет, и так много работы.

Бесплатно нет.

4. В чем Вы видите трудности в работе наставника? (указать)

5. На Ваш взгляд, нужно ли осуществлять доплату педагогам за наставничество?

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

Тесты для определения профессиональной компетентности
молодых педагогов.

(по авторским материалам С.Д. Кириенко)

1. Выберите определение предметно-пространственной развивающей среды в ДОУ

1. *Жизненное пространство, обеспечивающее развитие ребенка*
2. *Личностно-ориентированный способ взаимодействия*
3. *Развитие потребностей и детских интересов*
4. *Моделирование игровых ситуаций*

2. Выберите позицию, не характерную для личностно-ориентированной модели образовательного процесса:

1. *наставление, требование*
2. *сотрудничество при взаимодействии*
3. *чувство комфорта*
4. *психическая защищенность*

3. Выберите позицию, характерную для личностно-ориентированной модели образовательного процесса:

1. *наставление, требование*
2. *сотрудничество при взаимодействии*
3. *подчинение, отсутствие самостоятельности*

4. Выберите, какие из перечисленных не относятся к наглядным методам обучения:

1. *беседа*
2. *показ образца*
3. *рассматривание картины*
4. *наблюдение*

5. Укажите основу тематического построения образовательного процесса в дошкольном учреждении:

1. *Деятельность*
2. *Комплекс занятий*
3. *Раздел программы*
4. *Тема*

6. Отметьте неправильную точку зрения. Большое влияние со стороны родителей на воспитание детей оказывает...

1. *Бескорыстная любовь к ребенку*
2. *Забота о нем в сочетании с требовательностью*
3. *Удовлетворение всех желаний ребенка*
4. *Привлечение ребенка к разным видам детской деятельности*

7. Определите из какого документа выдержка: «Родители – первые педагоги ребенка. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка в младенческом возрасте»:

1. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Семейный кодекс РФ
3. Конституция РФ
4. ФГОС ДО

8. Выберите основной компонент сюжетно-ролевых игр:

1. Дидактическая задача
2. Правила
3. Дидактические игрушки
4. Роль

9. Выберите образовательную область ФГОС ДО, в которой представлены задачи развития общения и взаимодействия ребенка с взрослыми и сверстниками:

1. «Познавательное развитие»
2. «Речевое развитие»
3. «Социально-коммуникативное развитие»
4. «Художественно-эстетическое развитие»

10. Определите документ, определяющий требования к структуре и содержанию основной образовательной программы дошкольного образования ДОО:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования
2. Концепция дошкольного воспитания
3. Концепция непрерывного образования
4. Правильного ответа нет.

11. Выберите требование к развивающей предметно-пространственной среде, определенной ФГОС ДО :

1. Технически оснащенная
2. Креативность поля
3. Трансформируемая
4. Индивидуальная комфортность

12. Выберите соотношение объема обязательной части образовательной программы дошкольного образования от ее общего объема и части, формируемой участниками образовательных отношений, определенной во ФГОС ДО:

1. 50/50
2. 80/20
3. 60/40
4. 70/30

13. Что не входит в содержание дошкольного образования:

1. *Физическое воспитание*
2. *Политехническое образование*
3. *Нравственное воспитание*
4. *Эстетическое воспитание*

14. Какая форма не является основной для реализации ООП в ДОО (согласно ФГОС ДО):

1. *игровая деятельность*
2. *познавательная деятельность*
3. *исследовательская деятельность*
4. *учебная деятельность*

15. Выбрать требование, которое не определено в федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования:

1. *Структуре Программы и ее объему*
2. *Условиям реализации Программы*
3. *Результатам освоения Программы*
4. *Принципам дошкольного образования*

Критерии оценивания:

- до 25% правильных ответов – 0 баллов
- 26-49% правильных ответов- 2 балла
- 50- 69 % правильных ответов -3 балла
- 70-81% правильных ответов – 4 балла
- 80-100% правильных ответов – 5 баллов

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад
«Сказка» п. Береговой Каслинского муниципального района

ПРОГРАММА
«НАСТАВНИЧЕСТВО»

Содержание

Паспорт Программы	3
Пояснительная записка	4
Цель	5
Задачи	5
Основные принципы Наставничества	5
Содержание наставничества	6
Организационные основы наставничества	6
Содержание работы с молодым педагогом	9
План работы	10
Рекомендации наставнику	13

Паспорт программы

Название программы	Программа «Наставничество»
Авторы	Сергина Е.В., старший воспитатель, Борзенкова И.С., воспитатель, Одинцова В.А., воспитатель.
Целевая аудитория	Молодые педагоги
Цель	Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольном образовательном учреждении кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении; - ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи: - в проектировании развития личности каждого ребёнка, и детского коллектива в целом; - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы; - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; - в формировании уровня профессиональной

	<p>деятельности и педагогической позиции;</p> <p>- способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.</p>
--	--

Пояснительная записка

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. 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.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные образовательные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В связи с уходом воспитателей-пенсионеров на заслуженный отдых и увеличением количества единиц воспитателей по штатному расписанию в «нашем полку» прибыло 4 молодых педагога.

В педагогическом коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Одним из моментов адресного подхода стало организация наставничества.

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

С целью организации наставничества творческой группой были разработаны: - Программа «Наставничество».

В Программе «Наставничество» определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель: оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольном образовательном учреждении кадрового ядра; формирование уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Задачи: - привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении;

- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи:

- в проектировании развития личности каждого ребёнка, и детского коллектива в целом;

- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их

решения; - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;

- способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

Правовой основой института наставничества в МДОУ детского сада «Сказка» являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»,
- нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников,
- Положение «О наставничестве».

Основные принципы Наставничества:

- Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

- Действие настоящего положения распространяется на педагогов учреждения.

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

Содержание наставничества

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания МДОУ детского сада «Сказка»;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МДОУ детского сада «Сказка». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель. Старший воспитатель 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 МДОУ детского сада «Сказка».

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён.

Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

Наставник в свою очередь должен:

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника МДОУ детского сада «Сказка» по занимаемой должности.

- Изучать: деловые и нравственные качества молодого педагога; отношение молодого педагога к проведению занятий, коллективу, 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 педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

- Развивать положительные качества молодого или 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 молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

- Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника

- Подключать с согласия заведующего, старшего воспитателя или других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.

- Требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме.

Обязанности молодого специалиста

- Изучать Закон "Об образовании в РФ", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

- Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

- Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

- Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

Права молодого специалиста

- Вносить на рассмотрение администрации МДОУ детского сада «Сказка» 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 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: приказ заведующего МДОУ детского сада «Сказка» 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 старшему воспитателю 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 педагога.

Содержание работы с молодым педагогом

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не

должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать 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 ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать.

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 – подготовительный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует план работы, 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.

Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- 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.

Рекомендации педагогам-наставникам

ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации,

об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать с детьми, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.

**Опрос молодых педагогов из экспериментальной группы
о пользе наставничества.**

1. Укажите вид взаимодействия с Вашим наставником (не более четырёх вариантов ответов).

- наставник консультирует меня по моей просьбе
- наставник посещает мои занятия с последующим анализом
- я посещаю занятия наставника с последующим анализом
- наставник помогает мне заполнять документацию
- наставник оказывает мне методическую помощь
- мы с наставником не взаимодействуем (наставничество носит формальный характер)

2. Должно ли учитываться мнение молодого педагога при выборе (назначении) для него наставника?

Да

нет

затрудняюсь ответить

3. Обозначьте главную, на Ваш взгляд, характеристику эффективного наставника?

- большой педагогический стаж
- профессиональный опыт
- авторитет в коллективе
- умение транслировать свой опыт
- эмпатия

4. Оправдались ли Ваши ожидания от взаимодействия с наставником?

Да

нет

частично

5. Изменилось ли ваше мнение о назначении наставника молодому педагогу

Да ; нет; затрудняюсь ответить