Педагогическое наставничество в ГБДОУ № 73

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Зачастую, для работы с детьми 3-7 лет приходят специалисты:

1. Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

2. Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Главное для этих категорий специалистов, что они мамы детей дошкольного возраста, испытывающие необходимость в предоставлении своим малышам возможности общения и развития в кругу сверстников и получении образования. Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, вызывает желание педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности 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 ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования

Когда мы говорим 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 нашем понимании **наставник** - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

**Наставничество** может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы дошкольного блока прогимназии используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге. В блоке начальной школы используется и коллективная форма наставничества.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

• повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

• развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОУ;

• предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

• снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

**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 ОУ;

• 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 ОУ, правил поведения в ОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.

2. Морально-психологическая контактируемость наставника и подшефного.

3. Личная примерность наставника.

4. Доброжелательность и взаимное уважение.

5. Уважительное отношение к мнению подшефного.

6. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы методического объединения воспитателей ОУ.

7. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

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 прогимназии. 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 так же наставник выделяет важные на его взгляд моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них. Наставником составляется план работы. Удобнее всего воспользоваться таблицей. Представляем вашему вниманию один вариант рабочего плана наставничества.

План работы наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО)

по адаптации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) к педагогической деятельности

в 2013-2014 уч. год.

Содержание, мероприятия. Форма работы. Сроки

1. Возрастные особенности детей среднего дошкольного возраста. (консультации, беседы) - август, сентябрь

2. Составление перспективного календарно-тематического плана (совместная деятельность) - сентябрь

3. Планирование воспитательно-образовательного процесса (совместная деятельность) - в течение года

4. Календарное и ежедневное планирование в рамках новых образовательных стандартов (консультации, практикум) - сентябрь, октябрь

5. Составление рабочей программы руководителя кружка (консультация) - сентябрь

6. Подготовка материалов по самообразованию (консультации) - в течение года

7. Работа с родителями (консультации) - в течение года

8. Диагностическое обследование детей (консультация, практикум) - сентябрь, май

9. Обработка результатов анкетирования родителей (совместная деятельность) - сентябрь, октябрь

10. Обработка листов адаптации детей (совместная деятельность) - сентябрь, октябрь

11. Организация предметно-развивающей среды (консультация, совместная деятельность - октябрь

12. Создание портфолио педагога (консультации) - в течение года

13. Создание и оформление педагогического проекта (консультации) - в течение года

14. Празднично-событийный календарь (консультации, практикум) - в течение года

15. Организация и проведение непосредственной образовательной деятельности (консультации, открытые занятия) - февраль

16. Планирование образовательно-воспитательной деятельности в летний оздоровительный период (практикум) - май

17. Подведение итогов проделанной работы на заседании методического объединения (отчет) - май

18. Подготовка характеристики с оценкой работы начинающего специалиста за весь период адаптации (характеристика) - май

Содержание и формы работы мы определяем в зависимости от индивидуальных особенностей молодого или начинающего специалиста, уровня его подготовленности к профессиональной деятельности, от особенностей системы воспитательно-образовательной работы ОУ, от насущных и актуальных вопросов и проблем, требующих помощи в решении.

Таким образом, планомерная работа в области наставничества практически помогает молодому или начинающему специалисту войти в должность, закрепиться и творчески проявиться на своем рабочем месте, а наставнику передать опыт и реализовать свой творческий профессиональный потенциал.

Положительные результаты наставничества были отмечены и самими начинающими специалистами в отчете на итоговом педагогическом совете нашего образовательного учреждения.

В нашем ОУ система наставничества начала внедряться 3 года назад, но, тем не менее, уже есть позитивный опыт. В данном пособии он представлен вашему вниманию и, надеемся, будет полезен коллегам.