

**«Сопровождение молодых специалистов
по вопросам реализации ФГОС ДО»**
Кузнецова Викторовна Николаевна
(ст. воспитатель МБДОУ д/с № 89)

Актуальность

В стремительно меняющемся открытом мире **главным профессиональным качеством**, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится **умение учиться**, готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность принятия решений.

Воспитатель 21 века это:

- гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству;
- умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач;
- умеющий организовать рефлексивную деятельность;
- обладающий высокой степенью профессиональной компетентности, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов.

Требования к личностным и профессиональным компетентностям современного педагога регламентируются следующими нормативными документами:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ»

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью
1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных **справочниках**, и (или) **профессиональным стандартам**. **Статья 47.** Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации
5. Педагогические работники **имеют** следующие трудовые **права и социальные гарантии**:

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года**

Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников
7) **систематически повышать свой профессиональный уровень**

- ФГОС ДО (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155);

Требования к психолого-педагогическим условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования⁷. В Организации, реализующей Программу, должны быть созданы условия для: **повышения квалификации педагогических и руководящих работников (в том числе по их выбору) и их профессионального развития;**

Требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования

14. Организация должна быть укомплектована квалифицированными кадрами. (См. Единый квалификационный справочник)

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н «Профессиональный стандарт педагога»;

4. Содержание профессионального стандарта педагога

4.1. Часть первая: обучение

Педагог

должен:

1. Иметь высшее образование. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в дошкольных организациях и начальной школе, должны быть созданы условия для его получения без отрыва от своей профессиональной деятельности.

Услуги повышения квалификации

- в учебных заведениях - очное обучение;
- очно-заочное, заочное;
- на курсах повышения квалификации;
- семинарах, конференциях, форумах...;
- опорных методических площадках;
- методических объединениях;
- дистанционное обучение.

А сейчас более подробно хотелось бы остановиться на методической работе с начинающими педагогами, на формах повышения их квалификации.

Слайд 1.

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.

И молодые специалисты начинают сталкиваться с рядом трудностей. В частности, в первый трудовой день они приступают к тем же обязанностям и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. При этом родители, администрация и коллеги ожидают от них столь же высокого уровня профессионализма. И это не единственная сложность для начинающих педагогов.

Так, в начале трудовой деятельности нередко они боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками и их родителями, опасаются критики администрации и опытных коллег или же наоборот, имеют завышенную самооценку, не готовы принимать помощь старших коллег, так как считают, что все сами знают и умеют.

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

Решением этой задачи может стать системный подход к адаптации и повышению профессиональной компетентности молодых педагогов на уровне ДОО, города.

Слайд 2. Задачи работы с начинающими педагогами

В работе с начинающими педагогами

- создавать условия для профессиональной и личностной адаптации начинающего педагога к условиям ДОО по трем направлениям: начинающий педагог – администрация, начинающий педагог – коллеги, начинающий педагог – ребенок и начинающий педагог – родители;
- развивать у педагога познавательный интерес к профессии;
- активно обучать педагогов приемам и методам педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия с родителями на практике;
- формировать в педагогическом коллективе традиции наставничества, способствующие его сплочению при передаче опыта одного поколения другому.

Слайд 3. Этапы работы с начинающими педагогами

Организация работы по повышению профессиональной компетентности начинающих педагогов носит поэтапный характер и включает в себя развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающих педагогов и соответствующих им профессионально важных личностных качеств.

1 этап –диагностический. На этом этапе определяется круг обязанностей и полномочий начинающего педагога, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Методическая работа направлена на разработку и реализацию программы адаптации, корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помощь в построении собственной программы самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. На данном этапе выявляется степень адаптации, уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с начинающими педагогами строится с учетом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль общения, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.;
- возможностей и затруднений;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Работа с начинающими педагогами ведется в нескольких направлениях:

- начинающий педагог – ребенок и начинающий педагог родитель (формирование авторитета педагога, уважения к нему у детей и родителей);
- начинающий педагог-коллега (оказание поддержки).

Слайд 4. Формы работы с начинающими педагогами.

Комплекс мероприятий с педагогами включает как **индивидуальную**, так и **групповую формы работы**.

В работе с начинающими педагогами наряду с традиционными формами (анкетирование, беседы, консультации, посещение различных видов детской деятельности у коллег с последующим анализом) используем более новые:

- решение педагогических ситуаций;
- игровые методы;
- практикумы и тренинги;
- работа в малых группах;
- творческие лаборатории;
- профессиональные конкурсы;
- «Школа для начинающих педагогов»;
- наставничество;
- электронно-образовательные ресурсы (ЭОР).

Слайд о наставничестве

Так как начинающих педагогов в пилотных площадках достаточно большое количество, 32 %, возникла необходимость осуществления индивидуального, адресного подхода к педагогам, обеспечивающего их скорейший профессиональный рост.

Что такое наставничество и в чем его польза?

Понятие наставничества отнюдь не ново. Отношения «наставник-ученик» всегда естественно развивались во многих отраслях человеческой деятельности.

В специальной литературе существуют различные определения наставничества и наставников.

Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить своевременную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Именно наставничество предполагает **систематическую индивидуальную работу** опытного педагога по развитию у начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, что позволяет последнему быстро адаптироваться к работе и раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В чем преимущества наставничества перед другими формами повышения профессионального уровня начинающих педагогов?

Наставничество одинаково привлекательно для всех участников этого процесса: и наставляемые, и сами наставники, и организации в целом. Очевидная польза для начинающих педагогов заключается в том, что они получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстрое повышение профессиональной компетентности. Значимыми оказываются такие моменты, как: детальное знакомство с организацией, ее целями и перспективами развития, помощь в решении проблем, выявление сильных и слабых сторон конкретного педагога, и даже целостное прорабатывание индивидуальной траектории развития. Что касается наставников, при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке эта форма часто является атрибутом делегирования полномочий, элементом горизонтальной карьеры, и, в любом случае, – признаком авторитетности в социальной иерархии предприятия и доверия руководства.

С помощью инструментов наставничества дошкольная организация защищает себя от дефицита квалифицированных педагогов, обеспечивает преемственность и совершенствование культуры труда, а также неформальное управление знаниями внутри ДОО. Стоит упомянуть еще один важный фактор – ценовую умеренность этой формы обучения при очевидной ее эффективности.

Работу начали с одновременного определения затруднений начинающих и сильных сторон в профессиональной деятельности опытных педагогов по пяти образовательным областям (диагностическая методика «Квадрат функций»). Но так как наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, необходимо было выявить и личностные качества начинающих педагогов и педагогов-наставников, степень социально-психологической совместимости наставников и начинающих педагогов: методика Е.А. Юдиной «Оценка уровня сформированности личностно-профессиональных качеств», тест О.Н. Бочарова «Стиль педагогического общения», вопросник для анализа особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности А.К. Маркова, тест «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур» модификация А.В. Либина, проективный рисунок «Моя воспитательница», тест для «молодого» воспитателя и тест для опытного воспитателя Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой, «Социометрия» Дж. Морено.

Следующий шаг – прикрепление педагога-наставника. Итоги диагностики обсуждались на совместном заседании пилотных площадок, где и формировались группы наставник-начинающий педагог. Причем наставники могут взаимодействовать как с одним, так и с несколькими начинающими педагогами и могут работать в различных дошкольных организациях.

Далее разработали совместный план работы начинающих педагогов с наставниками.

Последний этап – контрольно-оценочный, на котором выявляется не только степень адаптации, уровень роста профессиональной компетентности начинающего педагога, но и круг достижений и сложностей, которые возникали у педагога наставника при взаимодействии с ним.

«Школа для начинающих педагогов» - групповая форма работы.

План работы составляется на совместном заседании. Тематика и формы работы прорабатываются по результатам диагностики.

Наиболее эффективные и интересные – посвящение в воспитатели, занятия с элементами тренинга с включением игр на коммуникацию, снятие эмоционального напряжения. К работе в школе привлекаются опытные воспитатели, специалисты пилотных площадок, представители высшей школы (доцент факультета психологии ВГСПУ, к.п.н. Зотова Н.Г.). Тематика встреч рассылается по электронной почте, планируется создание группы по взаимодействию пилотных площадок по внедрению ФГОС в социальной сети.

Еще одна из новых, но имеющая свои преимущества форма повышения квалификации педагогов – это **дистанционное обучение**.

В чем же преимущества дистанционного обучения над другими формами:

- комфорт;
- одновременный охват достаточно широкой аудитории;
- предоставление авторских практико-ориентированных материалов;
- опыт участия в различных интерактивных формах обучения;
- возможность получения онлайн-консультаций ведущих специалистов;
- знакомство с ППО различных регионов России;
- получение письменных материалов.

Какие же электронных образовательные ресурсы используем?

- МЦФЭР образование
<http://www.resobr.ru/>
- «Все вебинары»
<http://vsewebinari.ru/>
- Издательство «Учитель»
<http://www.uchitel-izd.ru/>
- Учебно-методический портал
<http://www.uchmet.ru/>
- Учмаг
<http://www.uchmag.ru/>
- Издательский дом
«Воспитание дошкольника»
<http://dovosp.ru/>
- Всероссийский интернет – педсовет <http://pedsovet.org/>
- Инновационно – творческая мастерская к.п.н., доцента И.В. Никишиной
<http://webniva.ru/>

Судить об успешности прохождения первичной профессиональной адаптации с помощью ряда критериев:

1. Удовлетворенность своей работой.
2. Установление деловых отношений с руководством.
3. Социально-психологическая совместимость (вхождение в коллектив, принятие целей и внутреннего распорядка организации).

4. Успешность выполняемой деятельности

В педагогическом сообществе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.