

Шаповалова Светлана Викторовна
воспитатель
МАДОУ «Сказка»
г. Когалым
ХМАО-Югра

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

«Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чем мечтаете вы.

Ищите наставника, который уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя».

Ренди Гейдж

Если говорить о наставничестве, как поддержке молодого специалиста, то нельзя не вспомнить слова А.С. Макаренко о том, что человек, успешно закончивший педагогический вуз и будучи достаточно талантлив, не будет никогда хорошим педагогом, если не будет учиться на опыте старых педагогов.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих

моментах здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт. Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, но наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

С учетом профессиональных потребностей молодого специалиста можно выделить следующие роли педагога – наставника:

«Проводник». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри»

«Защитник интересов». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого воспитателя; организует вокруг профессиональной деятельности молодого воспитателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы

«Кумир». Наставник своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого воспитателя.

«Консультант». Это роль реализует функцию поддержки.

Принципы работы:

- Когда мы помогаем другим, мы помогаем сами себе.

- Вместо того чтобы ставить других на место, мы должны поставить на их место себя.

- Каждый человек, которого мы встречаем, потенциально способен нас чему-нибудь научить.

- Вера в лучшие качества людей обычно заставляет их проявлять свои лучшие качества.

- Доверие — это фундамент любых взаимоотношений.

- Легкость в отношениях с самим собой помогает другим чувствовать себя свободно с нами.

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, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Этапы становления молодого специалиста включают:

1. Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

2. Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

3. Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Из опыта работы дошкольных образовательных учреждений существует 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. Данная система состоит из трех этапов:

Первый этап – адаптационный - выделить ответственность и

компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста, разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Индивидуальный план (программа) работы с молодым педагогом должен отражать основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План (программа) должен быть составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года.

Второй этап – основной (проектировочный) – разработка и реализация плана (программы), корректировка навыков специалиста, выстраивание программы собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Молодой педагог, изучая опыт работы коллег своего учреждения и

других ДООУ, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей повышает свое профессиональное мастерство. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляя план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ занятий опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Одним из наиболее эффективных в педагогическом процессе является метод моделирования и анализа методических ситуаций. Он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу. В детском саду регулярно проводятся семинары – практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения. Проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволит молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить

практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используют разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, 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. Главное – активная позиция молодого педагога. Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

Третий этап – контрольно – оценочный - контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо- деятельностьную позицию, развивающую педагогическую рефлексивность, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

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, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональную компетенцию наставнику: изучает новинки методической литературы, участвует в профессиональных конкурсах, конференциях, используют в работе инновационные технологии.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста.