

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №266»
(МАДОУ «Детский сад №266»)

Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении

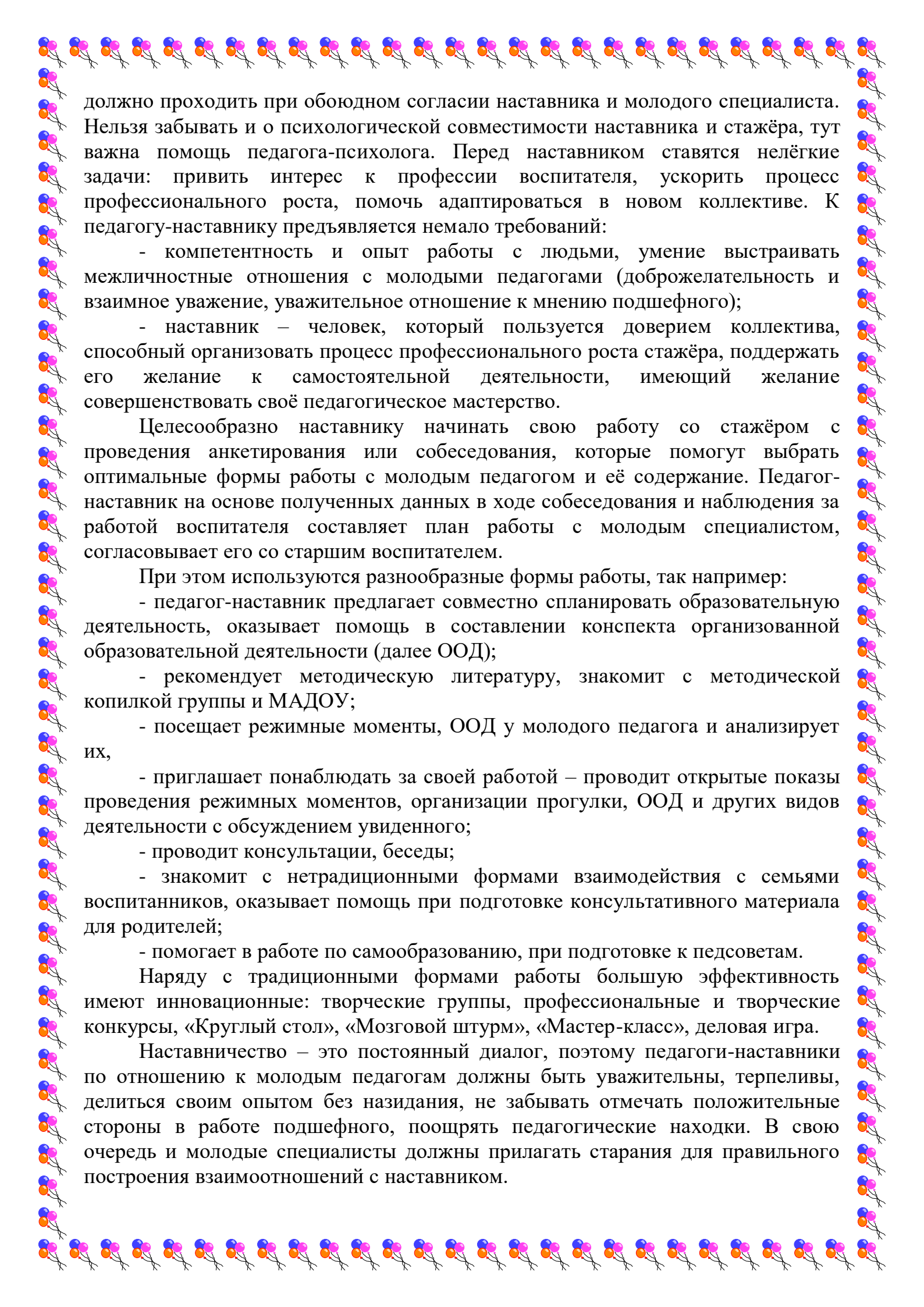
Учитель и ученик растут вместе
Конфуций

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Дошкольная образовательная организация (далее МАДОУ) предоставляет образовательные услуги – помощь семье в воспитании и развитии дошкольника. Для эффективной организации образовательного процесса в МАДОУ необходима профессиональная компетентность педагогов.

К сожалению, выпускники педагогических ВУЗов всё реже работают по специальности. Очень часто в дошкольные учреждения приходят специалисты, не имеющие специального педагогического образования. Почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки.

Практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объём теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они в первый же день выполняют в полном объёме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний стаж работы. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло педагогу необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении. Начинающему педагогу наставничество даёт возможность получить поддержку более опытного коллеги, повысить свою профессиональную компетентность, а педагогу-наставнику – позволяет передать свой педагогический опыт. Только от опытного профессионала молодой специалист на своём рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Назначение наставника



должно проходить при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Нельзя забывать и о психологической совместимости наставника и стажёра, тут важна помощь педагога-психолога. Перед наставником ставятся нелёгкие задачи: привить интерес к профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе. К педагогу-наставнику предъявляется немало требований:

- компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимное уважение, уважительное отношение к мнению подшефного);
- наставник – человек, который пользуется доверием коллектива, способный организовать процесс профессионального роста стажёра, поддержать его желание к самостоятельной деятельности, имеющий желание совершенствовать своё педагогическое мастерство.

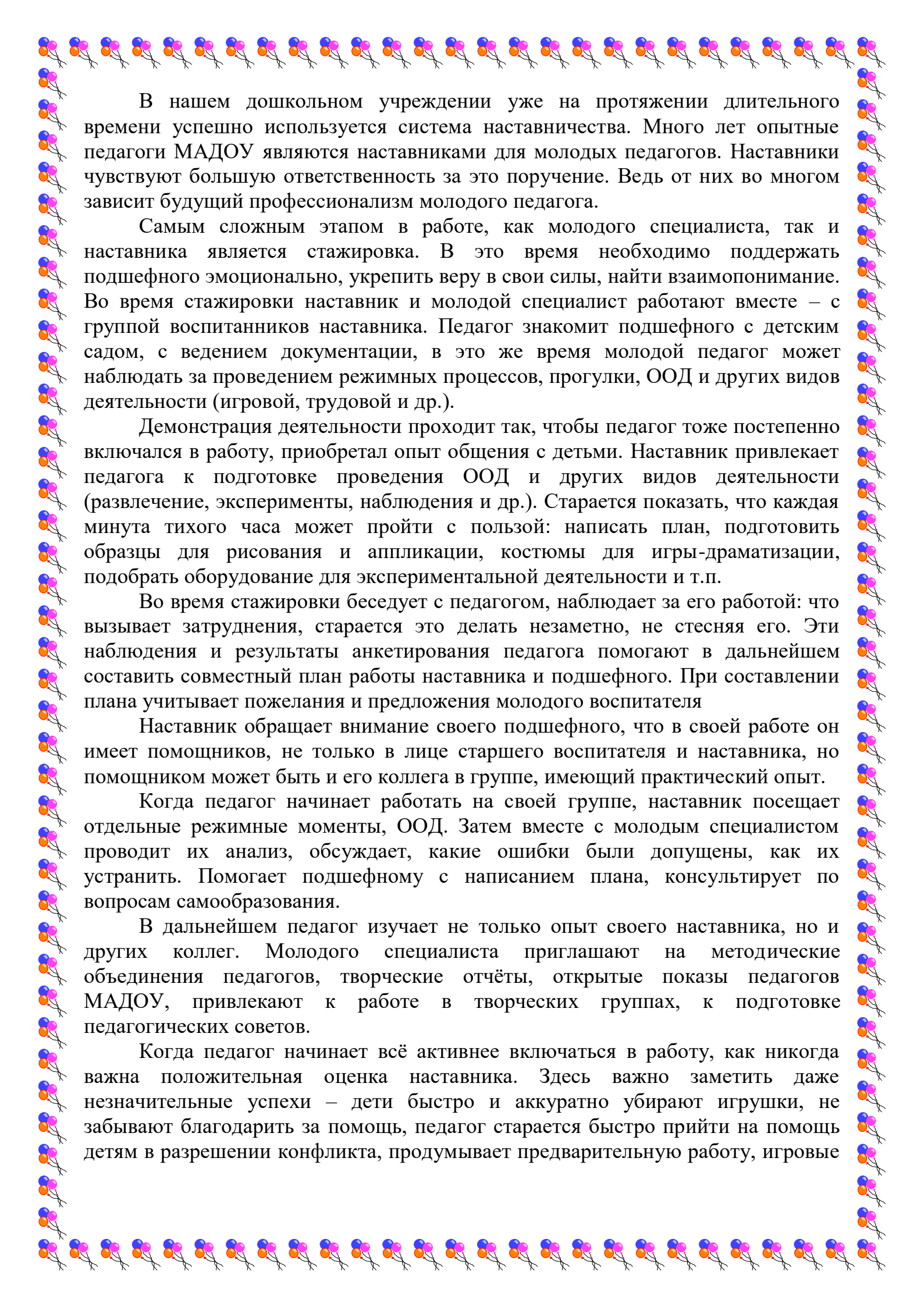
Целесообразно наставнику начинать свою работу со стажёром с проведения анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым педагогом и её содержание. Педагог-наставник на основе полученных данных в ходе собеседования и наблюдения за работой воспитателя составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

При этом используются разнообразные формы работы, так например:

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности (далее ООД);
- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и МАДОУ;
- посещает режимные моменты, ООД у молодого педагога и анализирует их,
- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, ООД и других видов деятельности с обсуждением увиденного;
- проводит консультации, беседы;
- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;
- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.

Наставничество – это постоянный диалог, поэтому педагоги-наставники по отношению к молодым педагогам должны быть уважительны, терпеливы, делиться своим опытом без назидания, не забывать отмечать положительные стороны в работе подшефного, поощрять педагогические находки. В свою очередь и молодые специалисты должны прилагать старания для правильного построения взаимоотношений с наставником.



В нашем дошкольном учреждении уже на протяжении длительного времени успешно используется система наставничества. Много лет опытные педагоги МАДОУ являются наставниками для молодых педагогов. Наставники чувствуют большую ответственность за это поручение. Ведь от них во многом зависит будущий профессионализм молодого педагога.

Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника является стажировка. В это время необходимо поддержать подшефного эмоционально, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание. Во время стажировки наставник и молодой специалист работают вместе – с группой воспитанников наставника. Педагог знакомит подшефного с детским садом, с ведением документации, в это же время молодой педагог может наблюдать за проведением режимных процессов, прогулки, ООД и других видов деятельности (игровой, трудовой и др.).

Демонстрация деятельности проходит так, чтобы педагог тоже постепенно включался в работу, приобретал опыт общения с детьми. Наставник привлекает педагога к подготовке проведения ООД и других видов деятельности (развлечение, эксперименты, наблюдения и др.). Старается показать, что каждая минута тихого часа может пройти с пользой: написать план, подготовить образцы для рисования и аппликации, костюмы для игры-драматизации, подобрать оборудование для экспериментальной деятельности и т.п.

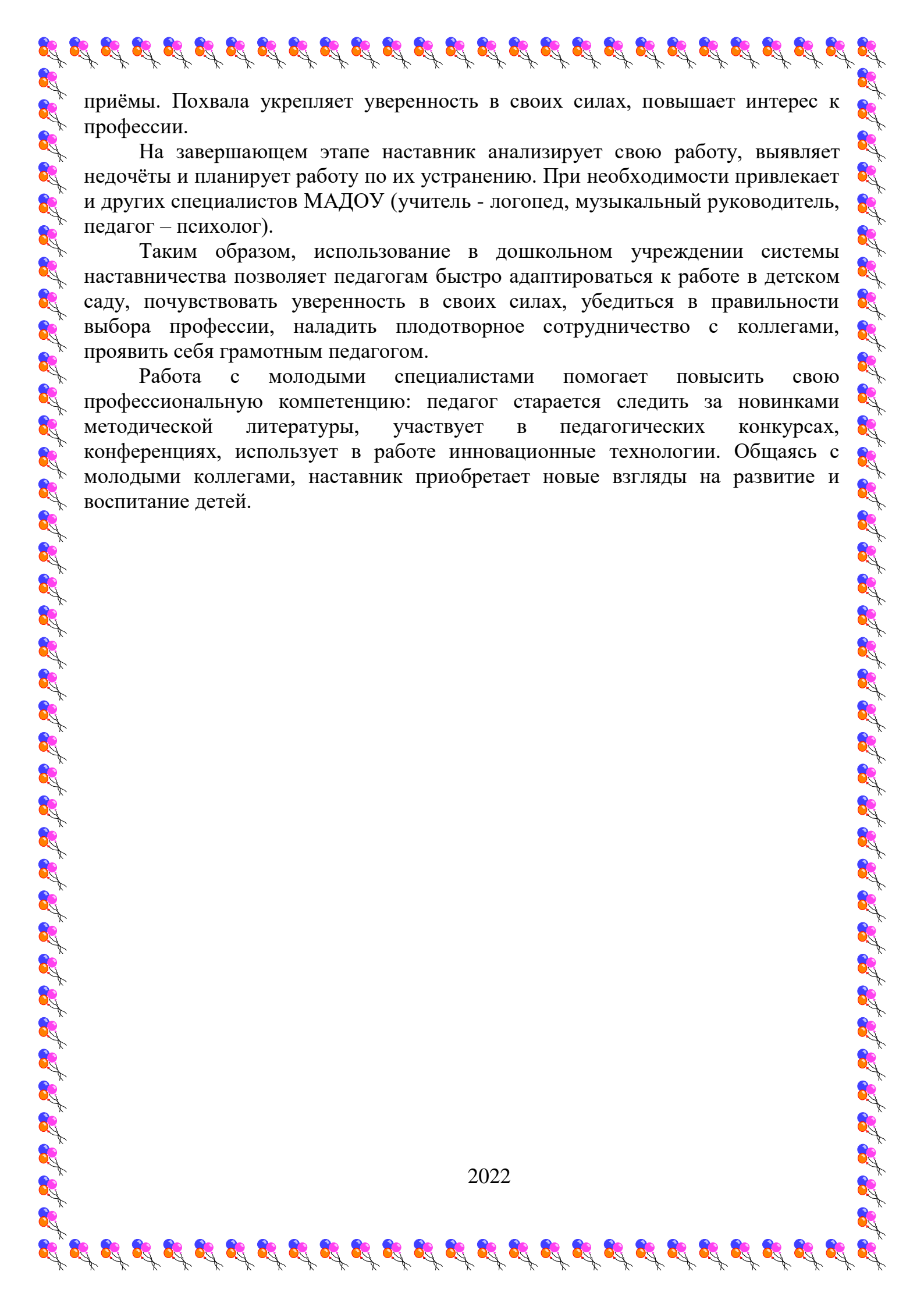
Во время стажировки беседует с педагогом, наблюдает за его работой: что вызывает затруднения, старается это делать незаметно, не стесняя его. Эти наблюдения и результаты анкетирования педагога помогают в дальнейшем составить совместный план работы наставника и подшефного. При составлении плана учитывает пожелания и предложения молодого воспитателя

Наставник обращает внимание своего подшефного, что в своей работе он имеет помощников, не только в лице старшего воспитателя и наставника, но помощником может быть и его коллега в группе, имеющий практический опыт.

Когда педагог начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные режимные моменты, ООД. Затем вместе с молодым специалистом проводит их анализ, обсуждает, какие ошибки были допущены, как их устранить. Помогает подшефному с написанием плана, консультирует по вопросам самообразования.

В дальнейшем педагог изучает не только опыт своего наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения педагогов, творческие отчёты, открытые показы педагогов МАДОУ, привлекают к работе в творческих группах, к подготовке педагогических советов.

Когда педагог начинает всё активнее включаться в работу, как никогда важна положительная оценка наставника. Здесь важно заметить даже незначительные успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, педагог старается быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликта, продумывает предварительную работу, игровые



приёмы. Похвала укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии.

На завершающем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недочёты и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекает и других специалистов МАДОУ (учитель - логопед, музыкальный руководитель, педагог – психолог).

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом.

Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.