

«Организация наставничества в работе с молодыми специалистами»

Савельева О.А., ст. воспитатель

МБДОУ № 2 «Родничок»

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более «старых» педагогов...»

А.С.Макаренко

На встрече с победителями конкурса «Лучшие практики наставничества», В.В. Путин отметил, что «Без любви к профессии невозможно добиваться никаких результатов. Их просто не будет. Или они будут просто посредственными. Но она предполагает желание передавать свои знания тем людям, которые в состоянии, которые достойны того, чтобы, будучи в своей профессии развивать ее дальше. Как же можно любить свое дело и не попробовать до своего уровня поднять людей, которые, по вашему мнению, способны к этому. И не создавать в этой связи базу, чтобы они сделали шаг в будущее профессии.

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. А в наше время, в связи с развитием непрерывного образования и внедрения новых образовательных стандартов в области «Педагог дошкольного образования, наставничество становится особенно актуальным.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Особенностью и трудностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же самую ответственность, что и педагоги, работающие в ДОУ не первый год.

Какие же трудности испытывают молодые специалисты, устроившись на работу:

1. **Психологические** — это вхождение в новый коллектив, взаимоотношения между опытными педагогами и молодыми специалистами, общение с детьми, с родителями воспитанников.
2. **Профессионально-методические** — преобладание теории над практикой, неосведомленность об образовательных программах, которые реализуются в образовательном учреждении, неумение работать с документацией, участия в различных видах конкурсов, проектах и т.д.

Цель ДОУ в направлении наставничества - является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег, а также формирование кадрового ядра.

Задача руководителя ДОУ – помочь молодым специалистам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. И определить наставника.

Задача педагога-наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Поэтому работа наставника направлена, в первую очередь, на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Систему наставничества в нашем ДОУ можно представить в виде схемы:



При поступлении в ДОУ администрация в лице заведующего знакомит молодого специалиста:

- с Уставом учреждения, его структурой, историей, традицией, педагогическим коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы;

- с правами и обязанности педагога;

- с оплатой труда, и учебной нагрузкой;

- назначает из числа лучших педагогов соответствующей специальности, наставника.

Старший воспитатель, в ходе беседы, с молодым специалистом:

- ✚ знакомит с группой, психологическими особенностями детей, режимом дня, расписанием занятий, если это специалист — определяет рабочее место;
- ✚ в расписании занятий ст. воспитатель предусматривает необходимость взаимного посещения занятий, режимных моментов стажером и его наставником;
- ✚ через анкетирование выявляется уровень затруднений начинающего педагога, анализа наблюдений за организацией разных видов деятельности в коррекционно-образовательном процессе.
- ✚ совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником составляется индивидуальный план адаптации молодого специалиста с учетом темы самообразования.

Направления наставничества осуществляется в следующих направлениях:

1. **Стажировка.** Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).

Это самый сложный период, как для начинающего специалиста, так и для наставника. В этот период проходит стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и молодой специалист работают вместе с группой детей, демонстрируя режимные моменты, занятия, совместную деятельность, прогулки детей.

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

2. Вхождение в профессию.

На этом этапе у начинающего специалиста формируются профессиональные умения, накапливается опыт, формируется свой стиль в работе, он осваивает методический инструментарий для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами (в течение одного года). Изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, логопедов и др.

Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в папке по самообразованию. Мы активно привлекаем молодых специалистов к показу занятий на уровне детского сада. На этом этапе очень важна положительная оценка наставника, других педагогов, ведь начинающий специалист в этот период остро испытывает потребность в своевременной и положительной оценке своего труда, а мы часто анализируем работу его, как специалиста, руководствуясь внешними признаками, порой не замечая педагогические успехи молодого педагога, а на это нужно обращать внимание! Поддержка, похвала наставника стимулирует, вселяет уверенность в молодого специалиста, у него поднимается

настроение и желание осваивать, искать изюминки в методах и приемах для творческой и интересной работы с детьми.

На этом этапе постепенно привлекаем наших новичков к участию в различных конкурсах, праздниках, проектах, посильному участию в педагогических советах, мастер-классах, работе клуба «Мы – вместе».

Уже в этом учебном году наши молодые специалисты выступили на Круглом столе с международным участием в Московском государственном областном университете: «Дети с речевыми нарушениями в современном образовательном пространстве: проблемы, опыт, решения» с разными темами в области коррекционной педагогики и психологии.

3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (эта работа длится на протяжении на протяжении 3 лет).

Педагог-наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также, «энергетика».

Своими действиями, идеями и творчеством педагог-мастер мотивирует молодых специалистов на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой начинающий специалист готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, его достижения, продуктивность деятельности по развитию воспитанников, результаты освоения образовательных программ по итогам проводимых мониторингов. Портфолио для педагога – своеобразный паспорт повышения своего профессионального уровня, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

4. Анализ результатов работы

Работа включает в себя:

1. оценку деятельности воспитателя с детьми, родителями;
2. выявление динамики профессионального роста на основе анализа качества организации воспитательно-образовательной деятельности, качества взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и др. В ходе анализа учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы, вклад в реализацию задач учреждения в целом;

3. определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;

4. подведение итогов, выводы.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- Познавание молодым специалистом себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов и повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

• Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением «О наставничестве», Приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с молодыми специалистами.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому специалисту очевидны:

• Педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

• Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и молодого специалиста,

• анализируются сильные и слабые профессиональные позиции конкретного специалиста, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Литература

1. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации [Текст]:/ К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
2. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008.
3. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007.