

«О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении»

Особенностью труда молодых 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 работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Из опыта работы знаю, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой учреждения;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада. Согласно существующей в учреждении традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. 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.

В рамках наставничества над молодыми специалистами в работе наставника использую следующие формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;

- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т.д.

На протяжении многих лет работы в дошкольном учреждении, в моей практике сложилась определенная 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. Овладевает искусством общения, может 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.

В основе данной системы работы, выделяю три этапа :

1й этап – адаптационный.

Определение обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках; разработка программы адаптации.

2й этап – основной (проектировочный).

Разработка и реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

3й этап – контрольно - оценочный.

Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Сегодня я уже смело могу говорить о результатах своей работы:

- создана система работы , которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс;
- молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

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.

Из опыта работы воспитателя - наставника

с молодым специалистом

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативно – правовых документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов ОУ; - составление календарно-тематического планирования; - диагностика умений и навыков молодого специалиста. 	сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	<ul style="list-style-type: none"> - педагогическое самообразование; - участие в мероприятиях различного уровня; - занятия молодого педагога. 	в течение года
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	<ul style="list-style-type: none"> - практикум по решению и анализу педагогических ситуаций; - анализ различных стилей педагогического общения 	в течение года
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрация опыта работы наставника и других коллег; - подготовка планов – конспектов занятий; - проведение и анализ занятий молодым педагогом 	в течение года
Имидж педагога.	<ul style="list-style-type: none"> - рассмотрение вопросов педагогической этики, риторики, культуры и т.д. 	октябрь
Аттестация. Требования к квалификации	<ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников; - составление портфолио достижений молодого педагога 	ноябрь
Самообразование воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> - выбор методической темы; - планирование работы над тематической темой на год 	ноябрь
Диагностика воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - изучение методика проведения мониторингов, диагностик обследования 	декабрь
Педагогическая ситуация.	<ul style="list-style-type: none"> - советы и рекомендации наставника 	в течение года

Копилка интересных занятий.	- разработка занятий силами самого молодого специалиста	в течение года
Обобщение педагогического опыта	- технология описания опыта	май
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	- систематизация наработок профессиональной деятельности	июнь