

Опыт работы по организации наставничества воспитателя с молодым специалистом ДОУ

*Автор: Гашимова Урайнат Нурмагомедовна
воспитатель высшей квалификационной категории
МБДОУ «ДСОВ «Лесная сказка»*

В современных условиях дошкольное образование особенно остро нуждается в привлечении и сохранении молодых кадров, так как модернизация образования и инновационное развитие общества возможны только с участием энергичных молодых педагогов, которые составят его будущее. В современном обществе, ориентированном на личностный успех, с одной стороны усиливается потребность в педагогах, готовых к инновационной деятельности, к опережающему мышлению и творческой профессиональной самореализации, а с другой стороны, в условиях снижения престижности педагогической профессии, появляется необходимость в формировании у молодых педагогов интереса к профессии и готовности к качественной профессиональной деятельности.

Однако, практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объём теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Советский педагог А.С. Макаренко писал «как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...». Профессиональное становление педагога рассматривается учеными и практиками как сложное и многогранное явление педагогической деятельности.

Для обеспечения их скорейшего профессионального роста, всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество. Работа наставника включает в себя планирование, организацию и контроль введения молодого педагога в должность, практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного - менее опытному.

Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, добывать полезную информацию – общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Перед администрацией нашей ДОО МБДОУ «ДСОВ «Лесная сказка» одной из первостепенных задач является не просто привлечение молодых специалистов, но и организация системы работы по наставничеству.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности. Наставником назначается опытный педагог, прошедший все ступени своего становления, который имеет высокий уровень профессионализма, качество работы. Он должен иметь практический опыт, который он способен передать молодому специалисту.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым. Вся система методической работы с молодым специалистом разделена на три этапа: диагностический, практический, аналитический.

1. Диагностический

На первом этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, наличие опыта практической работы с детьми, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования (выявление затруднений в работе на начало года), тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе.

Проводится работа по развитию у молодого педагога следующих умений:

- Развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой: ФЗ «Об образовании»; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативы для ДОУ; Федеральными

государственными образовательными стандартами дошкольного образования; локальными актами ДОУ.

- Развитие умения вести документацию дошкольного учреждения: консультации по перспективному, календарному и комплексно-тематическому планированию; помощь по организации качественной работы с документацией группы.

- Знакомство с образовательной программой ДОО, задачами и целями годового плана.

- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

2. Практический.

С целью формирования профессиональных умений, накопления опыта, формирование своего стиля в работе, освоения методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами, молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ. Находит время наблюдать за работой наставника: в утренние, вечерние часы и на прогулке. Далее, совместно с наставником, проанализировав организацию воспитательно-образовательного процесса, выявляет положительные моменты, которые он берет себе в педагогическую копилку и использует в своей деятельности.

Совместно, с наставником, разрабатывают конспекты организованной образовательной деятельности, уделяя особое внимание каждому этапу занятия. Наставник направляет молодого специалиста на использование инновационных технологий, здоровьесберегающих технологий, тематических презентаций, интерактивного наглядного материала.

У нас в детском саду оформлен и обновляется методический уголок с меняющимися рубриками: «В помощь воспитателю», «Делимся опытом», «Педагогическая игра», «Новинки методической литературы», «Педагогика сотрудничества». Знакомясь с материалом методического уголка, молодые педагоги могут расширить информационное поле в области технологий и их использования в образовательном процессе, также могут найти решение педагогических ситуаций.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и объединяются опытные педагоги - наставники и молодые педагоги, которые помогут друг другу, опытные педагоги – наставники делятся «педагогическими находками». Именно на этом этапе необходимо постепенно привлекать молодых воспитателей к посещению открытых мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщать к подготовке и активному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

3. Аналитический

На данном этапе проводится мониторинг реализации этапов работы, подводятся итоги работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству. На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Портфолио – позволяет накапливать достижения педагога в течение нескольких лет, наглядно представить положительные аспекты его деятельности, таким образом, стимулируя к дальнейшему развитию. Кроме того, портфолио может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного. На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Результаты так же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа подводятся

итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытому диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения. Мои, начинающие работать в системе ДООУ, коллеги в свою очередь привносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно?!



