

Роль наставничества в условиях современного ДОУ (из опыта работы)

Личный пример - не просто лучший
метод убеждения, а единственный.

Альберт Швейцер

Наставничество – это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником (Педагогический энциклопедический словарь. 2012г). В современном педагогическом сообществе основной целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, развитии их компетенций.

Как правило, в дошкольное учреждение приходят совсем юные выпускники педагогического колледжа с определенным багажом теоретических знаний, на которых обрушивается большое количество задач – от выполнения своих прямых обязанностей до участия в творческих проектах, конкурсах. А сколько терпения, такта, самообладания требуется в общении с воспитанниками, родителями, старшими коллегами. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них еще нет опыта, и не всегда есть понимание как выстроить работу. Не исключено, что в такой момент, молодой специалист может «сломаться», испытать стресс и начать сомневаться в правильном выборе своей профессии. И очень важно, чтобы в такой момент рядом оказался более опытный педагог, который помог бы разобраться во всех требованиях современного дошкольного образования и адаптироваться к новым условиям работы. Ведь процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и ДОУ.

Обычно наставничество делится на три этапа:

1. адаптационно – аналитический. На данном этапе наставнику нужно определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у молодого специалиста и какие проблемы он испытывает. После этого помочь разобраться в документации ДОУ, и конечно же выбрать тему для самообразования, которая мотивирует начинающего педагога к исследовательской деятельности в дошкольном образовании в рамках своей возрастной группы.
2. практический: исходя из анализа трудовой деятельности педагога – стажера, в нашем ДОУ в рамках «Школы молодого специалиста», наставником составляется индивидуальный план развития (ИПР) на текущий учебный год, который помогает выстроить совместную работу стажиста и его подопечного. В рамках этого плана определяются целевые ориентиры и способы их достижения. Исходя из текущих задач и особенностей молодого педагога, наставник помогает подобрать

методическую литературу, дидактические материалы, формат мероприятий, помогающих выстроить трудовую деятельность начинающего воспитателя. На данном этапе опыт, транслируемый педагогом – наставником, его профессиональный набор методов и приемов, педагогических технологий является той искоркой, которая поможет разжечь профессиональный интерес к работе и развеять все сомнения в душе молодого специалиста. Поэтому такие формы работы как: мастер - класс, «круглый стол», совместные творческие проекты и конкурсы, посещение открытых мероприятий и методических объединений, обобщение опыта на семинарах и педагогических советах помогают нашим молодым специалистам максимально безболезненно адаптироваться к условиям работы в стенах нашего ДООУ, легко влиться в коллектив.

3. итоговый или оценочный это помогает проанализировать проделанную работу, отметить плюсы и обсудить минусы, внести коррективы.

Чтобы наставничество было результативным необходимо соблюдать следующие принципы: сотрудничество – важно помнить, что работа должна строиться на основе диалога, толерантности и взаимного доверия. Ведь часто молодые специалисты полны «свежих», нестандартных идей, которые могут быть полезны и опытному педагогу.

Также не стоит забывать о системности в работе. Только постоянная, непрерывная поддержка молодого воспитателя приведет к положительным результатам, создаст ситуацию «успеха».

Таким образом, правильно выстроенное наставничество в дошкольном учреждении помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться к условиям работы в детском саду, преодолеть свои «профессиональные» страхи, определить путь к своему успеху и успешности своих воспитанников.