

## Консультация для воспитателей

### Наставничество, как один из факторов становления молодого педагога.

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыт, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более опытных педагогов»*

*А. С. Макаренко*

Как маленький ребенок начинает делать свои первые шаги при поддержке взрослых, так и вновь прибывший воспитатель должен «войти» в профессию при поддержке людей более опытных – педагогов – наставников.

Приобрести уверенность, не дать усомниться и не растеряться вновь прибывшему педагогу поможет взаимодействие и сотрудничество с более опытным, мудрым, твердо стоящим в своем выборе педагогом, который, в свою очередь, может повести за собой. Для этого и существует система наставничества.

Наставничество – это одна из форм адаптации и обучения начинающего специалиста, при котором более опытный сотрудник делится имеющимся у него богатейшим опытом с начинающим педагогом. Наставничество необходимо для того, чтобы поддержать «ученика», способствовать его профессиональному росту и педагогической компетентности. Ведь мудрость и мастерство приходят не сразу, и задача более опытных педагогов, не смотря на повседневные заботы, рутины и проблемы, передать этот багаж профессионализма, для того чтобы «ученик превзошел своего учителя».

**Цель работы:** создание условий для профессионального роста начинающих специалистов, повышение компетентности и значимости педагогов дошкольного образования.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить доступность и информативность для овладения профессиональными знаниями;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности начинающих специалистов;
3. Поддержать педагога эмоционально, укрепить его веру в собственные возможности.

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

Поэтому у многих начинающих специалистов, приступая к работе, вызывает тревогу чувство собственной несостоятельности во

взаимодействии с воспитанниками, у них возникает «боязнь» совершения педагогических ошибок, они опасаются критики со стороны более опытных педагогов.

Чтобы избежать всех этих негативных чувств есть такая модель работы с начинающим специалистом «Расскажи – Покажи – Сделай».

**«Расскажи»** - Наставник делится теоретическим знаниями о приемах и методах организации и проведения ООД, о формах работы во время режимных моментов, о способах взаимодействия и сотрудничества с детьми и их законными представителями. Параллельно идет пошаговый «разбор» используемых методов и приемов организации сотрудничества со всеми участниками образовательного процесса.

**«Покажи»** - Наставник показывает: способы организации и проведения ООД, режимных моментов, использование ИКТ технологий, нетрадиционных форм взаимодействия с родителями воспитанников (их законными представителями). После чего происходит поэтапный анализ деятельности (рефлексия).

**«Сделай»** - Начинающий специалист самостоятельно пробует внедрить полученные знания в процессе профессиональной деятельности, под контролем наставника. Затем проводится синтез проделанной работы, выявляются «сильные» и «слабые» стороны. По окончании данного направления, наставник разрабатывает план сопровождения молодого специалиста, который будет направлен на профессиональный рост, развитие потенциала, вчерашнего молодого специалиста, и становлению его как профессионала.

Работа с начинающими педагогами – это довольно кропотливый труд, который проходит в несколько этапов:

#### **I этап – предварительный**

- собеседование с начинающими педагогами ДОУ для определения направлений работы;
- создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОУ;
- анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;
- диагностика изучения методических потребностей педагогов;
- анкетирование с целью изучения творческого потенциала педагогов;
- организация наставничества для начинающих педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для начинающих педагогов.

**II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.**

Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе

старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий, семинаров - практикумов на уровне детского сада;

**III этап** – складывается система работы, имеются собственные разработки, участие начинающих педагогов на МО различного уровня, конкурсах профессионального мастерства. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

В плане работы с педагогами старшему воспитателю необходимо учесть и проводить по следующим направлениям:

- основная общеобразовательная программа ДОУ;
  - работа с документацией детского сада;
  - современные подходы к образовательному процессу дошкольного учреждения;
  - культура анализа и самоанализа образовательной деятельности;
  - создание воспитательной системы детского сада;
- посещение занятий и режимных моментов начинающих педагогов к опытным воспитателям.

**Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:**

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации начинающего воспитателя, получает удовлетворение от общения с начинающим педагогом;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДОУ;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более начинающими коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Начинающий педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей

адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает.

#### **Обязанности начинающего специалиста**

- Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем ДОУ.

Возвращаясь к словам А. С. Макаренко, хотелось бы сказать, что только благодаря тесному сотрудничеству наставника и начинающего специалиста, сфера дошкольного образования может получить начинающего, целеустремленного, талантливого, креативного и влюбленного в свое дело педагога. Ведь очень важно, чтобы на нашем жизненном пути встречались люди не только умеющие брать, но и отдавать...

#### Используемая литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение. [Текст ] - М.: ТЦ Сфера. 2005. - 64 с.
2. Организация методической работы в условиях инновационной деятельности ДОУ: методические рекомендации [Текст ] /Сост. Ю.А. Березкина. - Бийск: БПГУ им. В. М. Шукшина, 2008. - 78 с.  
Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ [Текст]. М., 2004. -75 с