



## **«Наставничество, как один из факторов становления начинающего педагога»**

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов.

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Цель наставничества в ДООУ — создание условий для профессионального роста молодых и начинающих специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

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 теоретическими 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»** - Начинаящий 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 ДООУ для определения направлений работы;
- создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДООУ;
- анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ 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 ДООУ, 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 ДООУ;
  - 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 ДООУ;
- 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!

Таким образом, использование системы наставничества в ДОУ позволяет начинающим педагогам получать знания, развивать навыки и умения, повышать свой профессиональный уровень и способности; развивать собственную профессиональную карьеру; быстро адаптироваться к работе в детском саду, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.