

Бергер Ксения Валерьевна

старший воспитатель

МДОУ «Детский сад № 65»

г. Ухта, Республика Коми

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ, КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СРЕДА РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.

Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления.

В настоящее время существует множество определений понятий «наставничество» и «наставник».

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество - как «звание, должность, дело наставника». Точно также, рассматривается понятие «наставник» и в Толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой. Профессор С. Г. Вершловского, считал, что понятия «наставник» и «наставничество» приобрели современное значение и прочно вошли в жизнь с середины 60-х гг. XX в. и рассматривались как действенная форма профессиональной подготовки, политического и нравственного воспитания молодежи.

Наставничество - это процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком «новичком» (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного.

Форма наставничества – это способ реализации модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Для дошкольного учреждения наиболее подходящими формами наставничества являются «учитель-учитель» (педагог-педагог), «работодатель-студент».

Для формы «учитель-учитель» (педагог-педагог)

Целью наставничества в ДОУ является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Предполагаемые задачи наставничества в ДОУ:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

Для формы «работодатель-студент»

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и

развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Предполагаемые задачи деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии,
- самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента,
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии,
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

При реализации любой модели наставничества в ДОУ мы должны обозначить ожидаемые результаты (то, к чему мы стремимся в результате работы).

Ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста могут быть:

1. Молодой специалист готов к проектированию и разработке основной образовательной программы ДОУ, рабочей программы группы в соответствии с требованиями ФГОС ДО; умеет планировать и составлять план воспитательно-образовательной работы в группе.

2. Молодой специалист умеет и готов применять в своей педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; делать выборку оптимальных форм, методов и приемов в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, поддерживать их интерес во всех видах деятельности и культурных практиках.

3. Молодой специалист умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС

(образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ, давать оценку и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексии.

4. Молодой специалист умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно определять содержание акта общения, находить соответствующие средства для передачи содержания, быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

Для наиболее эффективного взаимодействия педагогов необходимо составить анкету-опросник на предмет желаний молодого специалиста почувствовать в программе наставничества, и на основании этого разработать план взаимодействия.

План может быть составлен на краткосрочную и долгосрочную перспективу. В план должны вноситься изменения, в зависимости от темпов освоения плана молодым специалистом. Включить в план взаимодействия можно различные мероприятия, например, изучение нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность наставничества и образовательной работы в целом; совместное планирование образовательного процесса, тематические собрания, ознакомление с педагогической диагностикой, открытые мероприятия, самоанализ. План должен строиться от «простого» к «сложному», но на каждом этапе молодой специалист должен давать своей работе оценку, проводить самоанализ. Прежде всего, это делается для того, чтобы молодой педагог мог осмыслить, возникающие ошибки, а наставник – корректировать план работы.

По итогам выполнения плана взаимодействия проводится анализ уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций). Анализ может использоваться как анкета самооценки, которая выявляет умения молодого педагога самостоятельно оценить уровень сформированности своих профессиональных умений (компетенций).

Результаты оценки и самооценки молодого педагога определяют пути совершенствования, направления развития, профессионального роста молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности и позволяют оценить уровень эффективности взаимодействия с наставником в процессе профессиональной адаптации.

В процессе реализации системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении создаются условия для успешной адаптации, профессионального роста молодых педагогов, позволяющие выявлять и своевременно устранять возникающие профессиональные затруднения.

Выбранные направления работы наставника с молодым специалистом позволяют обеспечивать на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.

Список литературы

1. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.
2. Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. - М.:Баланс-Клуб, 2002. - С. 45.
3. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2001. - Т. 2. - С. 474.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом. - Н. Новгород, 2001. - С. 163
5. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4. С. 112-120
6. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. - М.:Азбуковник, 2006. - С. 386.
7. Рай Лесли. Развитие навыков эффективного общения. - СПб.: Питер, 2002. - С. 108.
8. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.