Статья

**РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

***Старший воспитатель МКДОУ «Бродовской детский сад» Баженова Е.В.***

Аннотация: статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам [1, с. 8 - 9]. Дошкольная образовательная организация (далее ДОО) предоставляет образовательные услуги – помощь семье в воспитании и развитии дошкольника. Для эффективной организации образовательного процесса в ДОО необходима профессиональная компетентность педагогов. К сожалению, выпускники педагогических ВУЗов всё реже работают по специальности. Очень часто в дошкольные учреждения приходят специалисты, не имеющие специального педагогического образования. Почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки. Практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объём теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста. Особенностью труда начинающих воспитателей является то, что они в первый же день выполняют в полном объёме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний стаж работы. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло воспитателю необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении. Начинающему педагогу наставничество даёт возможность получить поддержку более опытного коллеги, повысить свою профессиональную компетентность, а педагогу-наставнику – позволяет передать свой педагогический опыт [2, с. 56]. Только от опытного профессионала молодой специалист на своём рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Назначение наставника должно проходить при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Нельзя забывать и о психологической совместимости наставника и стажёра, тут важна помощь педагога-психолога. Перед наставником ставятся нелёгкие задачи: привить интерес к профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе. К педагогу-наставнику предъявляется немало требований:

- компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимное уважение, уважительное отношение к мнению подшефного);

- наставник – человек, который пользуется доверием коллектива, способный организовать процесс профессионального роста стажёра, поддержать его желание к самостоятельной деятельности, имеющий желание совершенствовать своё педагогическое мастерство.

Целесообразно наставнику начинать свою работу со стажёром с проведения анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым воспитателем и её содержание. Педагог-наставник на основе полученных данных в ходе собеседования и наблюдения за работой воспитателя составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

При этом используются разнообразные формы работы, так например:

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности (далее ООД);

- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОО;

- посещает режимные моменты, ООД у молодого педагога и анализирует их,

- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, ООД и других видов деятельности с обсуждением увиденного;

- проводит консультации, беседы;

- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;

- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.

Наставничество – это постоянный диалог, поэтому педагоги-наставники по отношению к молодым педагогам должны быть уважительны, терпеливы, делиться своим опытом без назидания, не забывать отмечать положительные стороны в работе подшефного, поощрять педагогические находки. В свою очередь и молодые специалисты должны прилагать старания для правильного построения взаимоотношений с наставником.

В нашем дошкольном учреждении уже на протяжении длительного времени успешно используется система наставничества. Много лет опытные воспитатели ДОО являются наставниками для молодых педагогов. Наставники чувствуют большую ответственность за это поручение. Ведь от них во многом зависит будущий профессионализм молодого воспитателя. Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника является стажировка. В это время необходимо поддержать подшефного эмоционально, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание. Во время стажировки наставник и молодой специалист работают вместе – с группой воспитанников наставника. Педагог знакомит подшефного с детским садом, с ведением документации, в это же время молодой воспитатель может наблюдать за проведением режимных процессов, прогулки, ООД и других видов деятельности (игровой, трудовой и др.). Демонстрация деятельности проходит так, чтобы воспитатель тоже постепенно включался в работу, приобретал опыт общения с детьми. Наставник привлекает педагога к подготовке проведения ООД и других видов деятельности (развлечение, эксперименты, наблюдения и др.). Старается показать, что каждая минута тихого часа может пройти с пользой: написать план, подготовить образцы для рисования и аппликации, костюмы для игры-драматизации, подобрать оборудование для экспериментальной деятельности и т.п. Во время стажировки беседует с педагогом, наблюдает за его работой: что вызывает затруднения, старается это делать незаметно, не стесняя его. Эти наблюдения и результаты анкетирования педагога помогают в дальнейшем составить совместный план работы наставника и подшефного. При составлении плана учитывает пожелания и предложения молодого воспитателя (Таблица 1).

Наставник обращает внимание своего подшефного, что в своей работе он имеет помощников, не только в лице старшего воспитателя и наставника, но помощником может быть и его коллега в группе, имеющий практический опыт. Напоминает о взаимоотношениях педагога и помощника воспитателя. Старается на практике показать, что педагог всегда уважительно относится к своему помощнику, тем самым показывая пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа помощника строится под руководством и в тесном контакте с воспитателем.

Когда педагог начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные режимные моменты, ООД. Затем вместе с молодым специалистом проводит их анализ, обсуждает, какие ошибки были допущены, как их устранить. Помогает подшефному с написанием плана, консультирует по вопросам самообразования.

В дальнейшем педагог изучает не только опыт своего наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие отчёты, открытые показы педагогов ДОУ, привлекают к работе в творческих группах, к подготовке педагогических советов. Так, например, наши подшефные принимали участие в конкурсах ДОУ «Лучшая сюжетно-ролевая игра», «Центр познавательно-исследовательской деятельности», «Что нам осень принесла?», работали в творческой группе «Разработка конспектов ООД по лепке в соответствии с ФГОС».

Когда педагог начинает всё активнее включаться в работу, как никогда важна положительная оценка наставника. Здесь важно заметить даже незначительные успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, воспитатель старается быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликта, продумывает предварительную работу, игровые приёмы. Похвала укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии.

На завершающем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недочёты и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекает и других специалистов ДОУ (учитель - логопед, музыкальный руководитель, педагог – психолог).

Таблица 1

Примерное планирование индивидуальной работы наставника с молодым специалистом:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тема работы с родителями | Формы работы с молодыми специалистами | | Формы контроля | |
| Вербальные | | | | |
| «Интерактивные игры – средства современного взаимодействия с родителями воспитанников» | *Консультация* | | Просмотр деятельности молодого специалиста | |
| «Как вовлечь родителей в жизнь детского сада» | *«Душевный разговор»* | | Наблюдение, самоанализ | |
| «Интерактивные формы работы с родителями в ДОУ» | *Наглядная агитация* | | Совместное оформление информационно-консультативного материала | |
| «Секреты взаимопонимания» | *Беседа* | | Просмотр деятельности молодого специалиста | |
| «Родительское собрание на актуальную тему или интерактивное развлечение» | *Показ деятельностинаставником, объяснение* | | Совместная организация родительского собрания или досуга с привлечением родителей (наставника с молодым специалистом) | |
| «Тематические акции» | *Консультация*  *Показ деятельности наставником, объяснение* | | Совместная организация тематической акции (наставника с молодым специалистом) | |
| «Творческие задания для родителей. Как привлечь семьи воспитанников к участию в мероприятиях детского сада?» | | *Консультация, наглядная агитация* | | Совместная организация выставки детско-родительских поделок/ проектов |
| Виртуальные | | | | |
| «Основы общения и этикета в виртуальном пространстве» | | *Консультация* | | Наблюдение за деятельностью молодого специалиста |
| «Особенности виртуального общения» | | *Консультация*  *Беседа* | | Наблюдение, самоанализ |
| «Использование социальных сетей и приложений WhatsApp и Одноклассники, как формы взаимодействия с родителями воспитанников» | | *Консультация*  *Объяснение* | | Помощь в подготовке и размещении материала в закрытой группе |
| «Организация обсуждения по актуальному вопросу, используя социальные сети» | | *Консультация* | | Наблюдение, самоанализ |
| «Организация анкетирования родителей» | | *Объяснение* | | Помощь в подборе анкет и проведении анкетирования |
| «Анонсирование открытых мероприятий группы и оформление фотоотчетов жизни детей в детском саду» | | *Показ, объяснение* | | Совместная организация анонсирования мероприятия  Помощь в оформлении фотоотчёта |
| «Подбор и размещение дидактического материала для самостоятельного изучения на сайте ДОУ» | | *Работа на официальном сайте ДОУ* | | Совместное оформление материала |
| «Организация консультативной помощи на виртуальной образовательной платформе» | | *Работа на официальном сайте ДОУ* | | Совместный подбор и размещение консультаций для родителей |

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Как сказал великий китайский мудрец Конфуций «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.