

Опыт работы наставника с молодым педагогом: преодоление затруднений, развитие, активизация профессионального роста.

Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов – наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого педагога.

Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества.

В нашем детском саду мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей;
2. Педагоги без специального образования, получившие профессиональную переподготовку.

Молодые педагоги испытывают существенные профессиональные дефициты:

- недостаточность теоретических знаний, особенно при дистанционных формах переподготовки;
- психологическая и физическая неподготовленность к интенсивному каждодневному труду с высоким уровнем ответственности;
- отсутствие навыков практической работы с детьми по причине недостаточного объема педагогической практики во время обучения, неумение наладить взаимодействие с родителями воспитанников и коллегами.

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них недостаточно практических знаний, и не всегда есть понимание как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и, под воздействием

стресса, он может начать сомневаться, подходит ли ему эта профессия.

Исправить ситуацию помогает наставничество.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот, чьи знания, опыт и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом больше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна только тогда, когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом, а наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Единичные действия не дают должного результата.

Я считаю, что более эффективным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различных обстановках: совместная деятельность и самостоятельная под наблюдением наставника на рабочем месте, общение по телефону и в социальных сетях в свободное время, совместное посещение семинаров, открытых занятий с дальнейшим обсуждением.

Я глубоко убеждена в том, что необходимо поддержать молодого педагога сразу, чтобы избежать нежелательных явлений таких как: наступление апатии после первых недель работы, возникновение чувства беспомощности, появление сомнения в собственной состоятельности как профессиональной, так и личностной.

Как начался мой путь педагога-наставника?

В мою группу на должность помощника воспитателя пришла молодая энергичная женщина. С первых дней работы на группе я заметила ее интерес и доброжелательное отношение к детям. Я стала вовлекать ее в мероприятия нашей группы: предлагала ей участвовать в сюрпризных моментах на занятиях, исполнять роли на утренниках и т.д. Оказалось, что она обладает артистическими способностями и хорошо рисует. Профессия воспитатель так многогранна! Он должен уметь очень многое: воспитывать, развивать, учить, петь, танцевать, быть артистом, художником и даже скульптором. Если воспитатель что-то не умеет, то он обязательно этому научится, ведь от этого зависит насколько интересной и увлекательной будет проходить жизнь воспитанников в группе.

Поработав полгода в группе, моей помощнице захотелось стать воспитателем. Моя будущая подопечная поступила на курсы профессиональной переподготовки по направлению «Дошкольное образование» и успешно окончила их.

Так я и стала педагогом-наставником. В должности воспитателя я работаю более 30 лет и у меня есть желание поделиться опытом. Быть наставником для меня это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодым педагогом.

Итак, с чего я начала свое наставничество? Прежде всего нужно хорошо узнать своего молодого коллегу. Это было не сложно, так как мы уже работали вместе полгода, и я уже знала, что стало для нее основанием для выбора этой профессии.

Цель моей работы в качестве наставника: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

Предполагаемые результаты.

У воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- 1.Адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности).
- 2.Стабилизацию (приобретение профессиональной компетенции, успешности, соответствия занимаемой должности).
- 3.Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

- проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц);
- вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год);

- самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет);
- промежуточный анализ работы (примерно через год).

I направление. Стажировка

Стажировка – самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику.

Задачи: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа включает в себя:

- беседа-знакомство с начинающим педагогом для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;
- диагностика затруднений и потребностей молодых педагогов; (Приложение 1)
- стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;
- подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

Учитывая итоги анкетирования, я наметила план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включила консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно-пространственной среды, консультацию психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др.

II направление. Вхождение в профессию

Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения. На этом этапе я предложила определить тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекала к показу занятий на уровне детского сада.

На этом этапе очень важна оценка наставником. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание. Заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечала их вслух.

В процессе этой работы использовались разнообразные методы: консультации, беседы, тренинги, встречи с опытными педагогами, взаимопосещение разных режимных моментов, прохождение курсов повышения квалификации, деловые игры, мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ занятий опытных педагогов, рефлексия собственной педагогической деятельности.

На сегодняшний день, я считаю, необходимым использование более новых, активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Один из методов, который поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – «Кейс-метод».

Кейс-метод позволяет взаимодействовать всем участникам образовательного процесса.

Применение «Кейс-метода» в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает

ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.

Так же, на этапе «Вхождения в профессию», постепенно привлекала молодого специалиста к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; подготовке и активному участию в проведении педагогических советов.

III направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога

В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

IV Направление. Анализ результатов работы

Работа включает в себя:

- оценку деятельности воспитателя с детьми, родителями;
- выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности» (в ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ);
- подведение итогов, выводы;
- определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.

(Приложение 3)

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

Подводя итоги, можно отметить, что 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. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаются новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Диагностика затруднений и потребностей молодых педагогов

Позиция	да	иногда	нет
Составление календарно – тематического планирования.			
Подготовка конспектов занятий			
Определение цели и задач занятий			
Выделение главного при изучении той или иной темы.			
Применение «деятельностного метода обучения»			
Использование различных форм организации деятельности воспитанников			
Применение разнообразного дидактического материала.			
Активизация способов привлечения обучающихся			
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия			
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости			
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций			
Общение с коллегами, администрацией			
Создание проблемно – поисковых ситуаций			
Дифференцированный и индивидуальный подход в воспитательно-образовательном процессе			
Активизация познавательной деятельности воспитанников			
Организация контроля и самоконтроля.			
Объективность оценивания деятельности педагога			
Организация работы с родителями			

Перспективный план работы наставника-воспитателя с молодым специалистом

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи: оказать методическую помощь молодому специалисту:

- в изучении нормативно-правовой документации, повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- в применении форм и методов в работе с детьми;
- в организации занятий, в постановке целей и задач;
- в использовании здоровьесберегающих технологий во время занятий и других режимных моментах;
- в использовании дидактического и наглядного материала;
- в углубленном изучении инновационных технологий;
- в вопросах организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией - изучение основной образовательной программы ДОУ - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ;	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь-октябрь

	- изучение целей и задач годового плана; - ознакомление с календарно-тематическим планированием.		
2.	Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом занятия у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником занятий молодого специалиста (1-2 раза в неделю).	Октябрь
3.	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания.	Ноябрь
4.	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Декабрь
5.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Январь
6.	Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником занятий и режимных моментов молодого педагога.	Февраль
7.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март

8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10.	Создание развивающей среды	Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года

Анкета для молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь? _____

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем? _____

8. Что Вас привлекает в работе коллектива (нужное подчеркнуть): новизна деятельности; условия работы; возможность экспериментирования; пример и влияние коллег и руководителя; организация труда; доверие; возможность профессионального роста.

Другое _____

9. Что Вам хотелось бы изменить?
