



## *Консультация «Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении»*

Куратор наставников МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток»  
Черкашина А.Г.

Молодые педагоги, поступающие в дошкольное образовательное учреждение, сталкиваются с различными проблемами: наблюдаются трудности в адаптации к новому коллективу, ведении различных документов, организации учебной деятельности, написании планов и конспектов, грамотном применении знаний на практике. Исходя из этого, чтобы обеспечить быстрый профессиональный рост, возникла необходимость найти форму работы с молодыми педагогами. Особенность работы начинающих педагогов заключается в том, что в первый день они полностью выполняют все служебные обязанности и несут ответственность вместе с опытными педагогами с многолетним стажем работы. Составляется перспективный план наставника воспитателя – с молодым специалистом.

В первый год работы педагоги, которые не получают поддержки коллег и руководства, чувствуют неуверенность в себе и разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло, педагогу необходимо оказывать всестороннюю поддержку и содействие. Поэтому такая форма работы, как наставничество, все чаще используется в дошкольных образовательных учреждениях.

Цель наставничества — помочь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном развитии. Наставничество начинающему педагогу дает возможность заручиться поддержкой более опытного коллеги, повысить его профессиональные компетенции и позволяет передать педагогу-наставнику – свой педагогический опыт. Только от опытного специалиста молодой специалист на рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую.

Назначение наставника должно производиться по обоюдному согласию наставника и молодого специалиста. Нельзя забывать о психологической совместимости наставника и молодого специалиста. Перед наставником ставятся непростые задачи: заинтересовать профессией педагога, ускорить процесс профессионального развития, помочь адаптироваться в новой команде. К педагогу-наставнику предъявляется много требований:



— компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимоуважение, уважительное отношение к мнению доброжелателей); Наставник — это человек, который заслужил доверие коллектива, способен организовать процесс профессионального развития молодого специалиста, поддержать его стремление к самостоятельной деятельности, имеет желание развивать свои педагогические навыки.

Рекомендуется, чтобы наставник начал свою работу, проведя опрос или собеседование, которое поможет выбрать наиболее подходящие формы работы с молодым педагогом и его содержанием. Наставник, опираясь на данные, полученные в ходе собеседования, и наблюдая за работой педагога, составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

Используются различные формы работы, например:

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

-рекомендует методическую литературу;

-посещает режимные моменты, смотрит на молодого педагога и анализирует их;

-приглашает понаблюдать за его работой;

-организует открытые демонстрации выполнения режимных моментов, организацию прогулок, ООД и других мероприятий с обсуждением увиденного;

-консультации, собеседования;

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

-помогает в самообразовании, подготовке к педсоветам.

Наставничество — это постоянный диалог, поэтому педагоги-наставники по отношению к молодым педагогам должны быть уважительными, терпеливыми, делиться своим опытом, не забывать замечать положительные стороны в работе молодого специалиста, продвигать педагогические находки. С другой стороны, даже молодые специалисты должны стремиться правильно, выстраивать отношения с наставником.



Система наставничества успешно применяется в нашем ДОУ уже давно. На протяжении многих лет опытные педагоги ДОУ были наставниками для молодых специалистов. Наставники чувствуют большую ответственность за выполнение этой задачи. От этого зависит, прежде всего, будущий профессионализм молодого педагога.

Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника является стажировка. В это время необходимо эмоционально поддержать молодого специалиста, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание. Наставник знакомит молодого специалиста с детским садом, с ведением документации, в то же время молодой воспитатель может контролировать выполнение режимных процессов, прогулок, и других видов деятельности (игры, работа и т.д.). Демонстрация активности осуществляется таким образом, что воспитатель постепенно вовлекается в работу, набираясь опыта в общении с детьми.

Наставник обращает внимание на то, что в его работе есть помощники не только в лице старшего воспитателя и наставника, но и его коллега в группе с практическим опытом тоже может быть помощником. Напоминает об отношениях между воспитателем и детьми. Он пытается показать на практике, что педагог всегда относится к своему помощнику с уважением, тем самым показывая пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа молодого специалиста строится под руководством и в тесной связи с воспитателем.

Когда молодой специалист начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные моменты режима, ООД. Затем вместе с молодым специалистом они анализируют, обсуждают, какие ошибки были допущены, как их устранить.

В дальнейшем молодой специалист изучает не только опыт наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие доклады, привлекают к работе в творческих группах, для подготовки педагогических советов.



По мере того, как молодой специалист начинает все больше и больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Здесь важно замечать даже небольшие успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, педагоги стараются быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликтов, продумывании предварительной работы, игровых приемов.

Похвала укрепляет уверенность в себе, повышает интерес к профессии. На последнем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недостатки и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекаются и другие специалисты дошкольного учреждения (логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог).

Таким образом, использование системы наставничества в дошкольном учреждении позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, доказать, что эта система приносит наставнику не меньшую пользу.

Работа с молодыми специалистами помогает повысить их профессиональную компетентность: воспитатели стараются следовать новейшим методическим материалам, участвуют в педагогических конкурсах, конференциях, используют передовые технологии в своей работе. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новый взгляд на развитие и воспитание детей.