

МАДОУ МО г. Краснодар
«Центр-детский сад №118»

Консультация для воспитателей, начинающих специалистов

«Роль наставничества в ДОО»

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

С учетом профессиональных потребностей молодого воспитателя можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого воспитателя; организует вокруг профессиональной деятельности молодого воспитателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы.
3. «КУМИР». Наставник своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого воспитателя.
4. «КОНСУЛЬТАНТ». Эта роль реализует функцию поддержки.

Цель 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 методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- создать условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Работа по наставничеству в ДОО регламентируется Положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым.

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

Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Новизна заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- 1 этап – адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- 2 этап – стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- 3 этап – преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

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

Направления деятельности наставника и наставляемого:

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).

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

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

Работа включает в себя:

- Беседа – знакомство. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя.
- Анкетирование для молодого воспитателя, тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева), анкета «Какой вы педагог», карта «Затруднение педагога», разработала памятку для молодого специалиста «Правила поведения и общения воспитателя ДОО»; была проведена консультация по развитию умения пользоваться нормативно-правой базой: «Законом об образовании РФ», «Семейным кодексом», Федеральным законом «об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенцией о правах ребенка», СанПин для ДОО, ФГОС ДОО, локальными актами ДОО. Оказана практическая помощь по правильной организации ведения документации группы: проведены консультации по составлению рабочей программы.
- 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.