

Халуева Светлана Сергеевна

заместитель заведующего по УВР

МБДОУ Д/С ОВ №1

г. Апатиты, Мурманская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

***Аннотация:** в данной статье раскрывается понятие «наставничество» как одна из форм приобретения педагогического опыта молодыми педагогами. Эта форма взаимодействия «педагог – наставник – молодой специалист» имеет положительный практический опыт на практике. В результате у педагога повышается самооценка, стремление к совершенствованию, а главное – лучший педагогический опыт не остается без применения.*

***Ключевые слова:** наставничество, педагог, наставник, молодой педагог, воспитание, специалист, образовательное учреждение.*

Задача воспитания подрастающего поколения всегда была актуальной для человеческого общества в любую историческую эпоху. Современная образовательная система развивается, разрабатываются новые технологии, позволяющие оптимизировать образовательный процесс. Эти изменения заставляют педагогов по-новому взглянуть на организацию воспитательного процесса в широкой образовательной практике. Это, в свою очередь, требует хорошей профессиональной подготовки воспитателей, понимания ими своей роли и степени влияния в становлении личности, определения своей педагогической позиции в деятельности.

Обучаясь в вузе, у студента начинает формироваться свой профессиональный идеал, с которым он в дальнейшем соизмеряет результаты своей деятельности. С приобретением опыта идеал может меняться, это может быть не только конкретная личность, но чаще всего это собирательный образ, в котором переплетаются лучшие качества нескольких педагогов. Правильно сформированный идеал педагога-воспитателя – условие эффективного его самообразования.

Наставничество на наш взгляд является тем методом, который и способствует формированию идеала воспитателя. Наставник – учитель, воспитатель. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект- субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Поэтому наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии и высокой профессиональной компетентностью.

Проанализировав кадровое обеспечение в нашем учреждении за несколько лет, мы увидели, что наступает момент, когда опытные педагоги покидают стены учреждения по различным причинам, чаще на пенсию. В коллектив вливаются молодые, неопытные специалисты. Это выпускники вузов и колледжей или начинающие педагоги, специалисты, имеющие образование без опыта работы, или без специального образования.

Теоретическая база специалистов достаточно высока, но практическая недостаточна. Поэтому мы в нашем учреждении стали использовать наставничество как способ передачи практического опыта. Цель – подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

В опыте работы нашего учреждения наставничество организовано в рамках «Школы молодого педагога», которая объединяет педагогов нашего учреждения и города. Нами был разработано Положение о работе «Школы молодого педагога» совместно с информационно – методическим кабинетом Управления образования города. Это дало возможность задействовать опытных педагогов не только нашего учреждения, но и города как наставников молодежи. Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком

уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. С этой целью используются различные методы и приемы: анкетирование, опрос, беседа. Наиболее эффективный метод – это беседа. Как правило, в свободной беседе о том направлении педагогической деятельности, где воспитатель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по какому – либо направлению, он будет чувствовать себя свободнее, увереннее. Цель педагогического общения педагога-наставника с молодым педагогом – развитие профессионально значимых качеств личности воспитателя, создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Педагог-наставник разрабатывает план работы с молодым специалистом. В плане необходимо указать: основные профессиональные трудности, которые испытывает молодой специалист, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки. В план работы «Школы молодого педагога» мы включили различные формы организации наших встреч. Так, с учетом введения федерального образовательного стандарта в деятельность дошкольных учреждений организовали обучающий семинар – практикум «Разработка рабочей программы воспитателя», «Разработка флэш – игр для дошкольников» и другие. Цикл практических занятий «Нетрадиционные подходы к организации образовательной деятельности с детьми», где наставники города представляли методы и приемы, используемые в проведении организованной образовательной деятельности. Кроме теоретических знаний молодым педагогам давались и домашние задания: разработать конспект ООД, флэш – игру, презентацию темы и т. д., прошел конкурс «Дебют».

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество в образовательном учреждении – это очень эффективный метод передачи педагогического опыта и мастерства молодежи и в том числе и для всего коллектива. Прежде всего, идет повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошколь-

ного учреждения, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-воспитателями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения, формирование в дошкольном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Список литературы

1. Амонишвили Ш.А. Педагогика сотрудничества: гуманизация педагогического процесса // Перспективы. – 1990. – №4.
2. Батышев А.С. Управление наставничеством. Методич. рекомендации. – М.: Госпрофобр, 1983.
3. Белухин Д.А. Основы личностно-ориентированной педагогики. – М. – Воронеж, 1996.
4. Введение в педагогическую культуру / Под ред. М.В. Бондаревской. – Ростов н/Д.: РПУ, 1995.
5. Введение в педагогическую профессию: Курс лекций / А.А. Глебов, Н.М. Борытко, Н.И. Кузнецова [и др.]; науч. ред. Н.К. Сергеев, Е.И. Сахарчук; Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград: Перемена, 1998.
6. Круглова И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия: Наука – образованию. Вып. 2 / Под ред. проф. В.П. Симонова. – М.: Изд-во Междунар. педагогич. академия, 2005.