

Кошкарева Светлана Викторовна,

*МАДОУ №9 «Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Центр развития ребенка детский сад № 9»,
г. Ленинск – Кузнецкий, Кемеровская область*

НАСТАВНИК - ПОМОЩНИК МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

Аннотация. В данной статье раскрывается понятие «наставничество» как одна из форм работы с молодыми педагогами. Эта форма взаимодействия имеет положительный опыт на практике.

Ключевые слова: педагог наставник, молодой специалист, формы взаимодействия.

Из опыта знаю, что многие молодые специалисты боятся своей некомпетентности во взаимоотношениях с детьми, теряются при общении с родителями, побаиваются критики своих коллег.

Они не имеют достаточной уверенности, так как не имеют практических навыков работы, а владеют только теорией.

И помочь в решении проблем молодому специалисту может наставник. Это квалифицированный педагог, имеющий опыт работы, высокий уровень профессионализма, готовность делиться своими знаниями.

Основные задачи, которые стоят перед наставником при работе с молодым специалистом:

- помочь адаптироваться в коллективе;
- выявить затруднения и оказать методическую помощь;
- содействовать в профессиональном развитии.

Начать работу с молодым специалистом лучше всего с анкеты, чтобы выявить какие трудности он испытывает и исходя из этого уже строить план работы. Вся работа с молодым специалистом строится по плану, который разрабатывает себе наставник, и содержит несколько этапов.

I этап – происходит адаптация;

II этап – разрабатывается и реализуется программа работы с молодым педагогом.

III этап - оценочный, когда подводятся итоги, оценивается профессиональный уровень развития педагога.

Наставник должен помочь молодому специалисту наладить контакт с коллегами по работе, научить организовывать работу с детьми, помочь в различных проблемах, которые обязательно будут

появляться в первое время. Чтобы взаимоотношения наставника и молодого специалиста были продуктивными, наставник не должен постоянно поучать молодого педагога, он должен обучать его, делиться своим опытом работы, помогать во всем.

III Международная учебно-методическая конференция
« ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ »

Ведь наставничество – это диалог, поэтому здесь очень важно умение общаться, быть терпеливым.

В целях эффективности становления молодого специалиста мы используем в своей работе различные формы и методы работы.

Это индивидуальная работа, здесь лучше, когда начинающий педагог работает на одной группе с наставником, который на личном примере обучает. У наставника и молодого специалиста тогда больше времени пообщаться, у них общие интересы и дела по группе. Также не маловажный факт для того чтобы, молодой специалист быстро вник и всему обучился это – его желание учиться.

Также мы используем коллективную форму работы, когда несколько наставников, опытных педагогов участвуют в процессе.

Это технология сотрудничества, главное в этой технологии обучение в команде. Мы проводим деловые и ролевые игры, круглый стол. Ставится групповая цель, которая достигается при сотрудничестве всех членов команды. Такая форма работы развивает у педагогов коммуникабельность, помогает быстрее устанавливать контакт внутри коллектива, учит делиться своим мнением и принимать решения.

В своей практике мы широко используем и нетрадиционные методы работы с молодыми специалистами, например - коучинг.

Этот метод скорее помогает обучаться, чем учит чему-либо.

Он состоит из трех этапов, это:

- сотрудничество;
- раскрытие индивидуальности;
- результат.

Строится он на консультировании, дискуссии, где молодой специалист не получает советов, а отвечает на вопросы и тем самым находит решение проблем.

Можно проводить кейс метод, это не игровой метод, обучающий, который учит анализировать и решать различные ситуации, которые возникают на практике. Этот метод помогает молодому педагогу справляться с различными ситуациями, которые могут возникать во время работы с детьми, при общении с родителями, стать увереннее.

Участвуют наставники и молодые специалисты, которые высказывают свое мнение о какой-либо проблеме и ищут пути ее решения. Причем сама проблема не имеет однозначных решений.

Не стоит забывать и давно известной, проверенной форме работы, как мастер – класс. Его основная задача – знакомство с педагогическим опытом, авторскими находками. В ходе мастер - класса опытные педагоги делятся своими практическими навыками, обучают других.

III Международная учебно-методическая конференция
« ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ »

Эффективная форма методической работы с молодыми специалистами – это открытые просмотры. Она позволяет увидеть, как работают другие педагоги, использовать их опыт. Такая форма работы учит проводить анализ образовательного процесса, видеть и оценивать ошибки и положительный опыт.

Использование системного подхода, различных форм и методов работы, доброжелательного отношения к молодым специалистам, помогает им быстрее адаптироваться в коллективе, побороть чувство неуверенности в своих силах и раскрыть свою индивидуальность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Виноградова, Н.А.] / Н.А. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Р. Родионова. – М., 2008. – 48 с.*
- 2. Пугачева, М.Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе становления [Текст]/ М.Л. Пугачева // Практика управления ДОУ. – 2011. - №2. – С. 35-40.*