

Система методической работы наставника с молодыми специалистами в ДОУ

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Молодые педагоги, приходящие в ОУ сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» документов и неумения их применять. Не могут аргументировать основные направления своей деятельности с детьми, как то: на какие основные документы необходимо ориентироваться при организации образовательного процесса, какие документы являются обязательными для исполнения, а какие – рекомендательными и т.д. Испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ДОУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение.

Под категорию молодой специалист попадают педагоги: без стажа педагогической деятельности; с небольшим опытом работы; педагоги,

вышедшие из отпуска по уходу за ребенком; вновь поступившие на работу, даже если они имеют определенный опыт работы в ДОУ; назначенные на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Особую роль в организации методической работы в ДОУ играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых педагогов, которые выбрали нелегкий путь воспитателя. Работа с ними в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, долгое время успешно работающими в ДОУ.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставники, старший воспитатель, педагог-психолог, педагоги с большим опытом работы, квалификацией не ниже первой категории выполняют методическую функцию по отношению к подопечным.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» А.С. Макаренко.

Подводя итоги, можно сказать, что работа с молодыми специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами дошкольного учреждения.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога, знакомство с нормативной правовой базой, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей,

инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

В ходе работы с молодыми педагогами наставники приобретают новые знания, ориентируются на новые реалии современного дошкольного образования. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам, самообразование, создание и усовершенствование развивающей предметно-пространственной среды, способствующей социализации и индивидуализации детей в ДООУ. А также происходит передача молодым педагогам опыта по рефлексии своей педагогической деятельности (выявление своих слабых и сильных сторон в работе и умение сконцентрировать свое внимание на тех аспектах, которые требуют улучшения).

Проведение систематической методической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

Наставнику:

- развивать свои деловые качества;
- повышать свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодому специалисту:

- получать знания;
- развивать навыки и умения, полученные ранее;
- повышать свой профессиональный уровень и способности;
- развивать собственную профессиональную карьеру; - учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Администрации:

- повышать культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- улучшать взаимоотношения между сотрудниками.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию дошкольного образовательного учреждения. Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Таким образом, знания и практические умения, которые получили молодые педагоги, – это залог творчества и успехов их воспитанников