

Педагог-наставник

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них еще нет практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа. Исправить ситуацию помогает наставничество. В статье обсудим как педагог-наставник может помочь освоиться молодому воспитателю. Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом дольше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

Приступая к наставничеству, педагог должен уделить внимание трем последовательным этапам.

1 - Адаптационный этап

Когда молодой специалист только приходит в детский сад, перед наставником стоит задача определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у воспитателя и какие проблемы он испытывает. После чего помочь новичку разобраться в годовом плане детского сада и выбрать тему для самообразования.

На основе этих данных в дальнейшем разрабатывается план наставничества. Прописывая цели для плана, необходимо учитывать выбранную тему для самообразования, уровень базового образования воспитателя, его творческий потенциал, личные особенности и сложности, которые он испытывает в работе.

Например, если начинающему воспитателю непросто общаться с родителями деток или он не умеет работать с документацией, педагог-наставник включает эти вопросы в план.

2 - Составление и реализация плана наставничества

Педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества для обучения молодого воспитателя. План составляется на определенный период, с указанием необходимых тем мероприятий, сроков и форматов работы.

Цели и темы мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа. Дополнительно важно включить основные занятия по работе с документацией, поскольку молодым воспитателям бывает сложно научиться правильно заполнять документы и планы. И уделить внимание выработке личного стиля работы. Каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его основным педагогическим технологиям.

Сроки мероприятий устанавливаются относительно важности и срочности темы. Например, если для начала работы необходимо спланировать работу с группой, эта тема должна прорабатываться одной из первых.

Формат мероприятий выбирается в зависимости от текущих задач и особенностей воспитателя. Важно предусмотреть различные форматы. Сочетать индивидуальные и групповые форматы, практические и теоретические занятия.

В качестве теоретических занятий можно использовать:

- Индивидуальные и групповые консультации,
- самостоятельное изучение материала и прослушивание семинаров,
- коучинг, когда наставник не дает советы, а помогает воспитателю самостоятельно найти ответы на вопросы,
- коллективное обсуждение общих сложностей и обзор профессиональной литературы.

Теоретические занятия важно параллельно подкреплять практическими, чтобы воспитатель не только получал рекомендации, но и пробовал их применять. В качестве практики можно проводить:

- Обучение на рабочем месте,
- решение и анализ педагогических ситуаций,
- демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом,
- участие в конкурсах педагогического мастерства,
- совместные игровые и проектные формы обучения,

Чтобы выбрать подходящий формат работы важно определить уровень теоретических знаний и практических навыков сотрудника. Если молодой воспитатель хорошо знает теорию, можно включать в план больше мероприятий, нацеленных на практику.

3 - Контрольно-оценочный этап

После проделанной работы педагог-наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.

Чтобы работа на каждом этапе была эффективной, важно вести работу с воспитателями по определенным правилам.

Рекомендации при работе с молодыми воспитателями

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Как понять, что наставничество прошло успешно

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель

начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.