

О РОЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Березина Галина Алексеевна, старший воспитатель первой квалификационной категории Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №3 «Ромашка», г. о. Серпухов;

Свечникова Ольга Николаевна, заведующий первой квалификационной категории Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №3 «Ромашка», г.о. Серпухов

В образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения, которые обусловлены социальным заказом, ежегодным ростом востребованности государственных институтов воспитания, прежде всего дошкольных образовательных учреждений. Их цель - повысить конкурентоспособность российского образования и социально-инновационный потенциал общества в целом. Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль играют личностные качества, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще.

Дошкольное образование становится исходной, неотъемлемой и полноправной ступенью образовательной системы в целом. Концепцией модернизации российского образования поставлены весьма серьезные задачи: повышение качества дошкольного образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала ребенка-дошкольника. Поэтому появляется острая потребность в высокопрофессиональных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие перемены, перспективно мыслящих, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты, в специалистах, готовых осуществлять педагогическую деятельность в организации дошкольного образования. В связи с этим необходима целенаправленная работа по оказанию специального организованного управленческого содействия молодым специалистам ДОУ.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень мало. Особенностью труда молодых начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по

работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Из опыта работы заметим, что многие молодые воспитатели переживают из-за собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, боятся что-то забыть, упустить важные моменты профессиональной деятельности. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. Ключевым моментом в этом вопросе становится деятельность педагогов-наставников.

Цель наставничества в ДОУ – это оказание помощи молодым педагогам и специалистам в их профессиональном становлении; формирование в ДОУ кадрового состава.

Задачи наставничества в ДОУ продиктованы необходимостью:

привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ;

ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;

организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

в проектировании и моделировании образовательной деятельности;

проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

формирования умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности;

формирования умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;

формирования уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Профессиональная адаптация молодого специалиста во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д. Вместе с тем, неудовлетворенность некоторых молодых специалистов своей работой иногда полностью зависит от деятельности заведующего и старшего воспитателя ДОУ. Профессиональная адаптация

начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой учреждения;

в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Начальный период вхождения в профессиональную среду специфичен своей напряженностью, важностью для личностного и профессионального развития начинающего педагога. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле (подобная ситуация во многом типична для начинающих специалистов и других сфер деятельности).

В течение первых трех лет педагогической деятельности молодой специалист приобретает начальный практический педагогический опыт, осваивает основные профессиональные навыки. Именно в этот период меняется одна из ведущих деятельностей начинающего педагога: учебную деятельность заменяет «производственная» - педагогическая, которая имеет характерные особенности:

педагогическая деятельность не допускает скидок на недостаточную квалификацию: высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;

педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его для того, чтобы, например, получить консультацию;

в связи с большой изменчивостью образовательной среды, наличием в ней большого числа трудно прогнозируемых флуктуаций (неопределенных ситуаций) в деятельности педагога не бывает повторений, требующих повторяющихся моделей поведения;

педагогическая деятельность требует зачастую мгновенной, но профессионально выверенной реакции;

значительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности и высокая цена допущенных ошибок;

постоянная работа в условиях высокого уровня неопределенности (при сходных начальных условиях и аналогичных применяемых технологиях итоговые результаты деятельности могут быть разными);

существенное значение внутренней мотивации педагога (это частично связано с ограниченными возможностями внешней мотивации).

В этот же период бывший студент «врастает» и в новую социальную среду, пытается найти оптимальные формы взаимодействия с коллегами, учащимися и их родителями, с администрацией образовательного учреждения. Необходимость сочетания профессионального и социального приспособления к новой среде является непростой задачей для молодого педагога. Успешная адаптация за короткий срок обеспечивает высокую эффективность его дальнейшего труда.

Затрудненная, затянувшаяся адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие (появление чувства своей неполноценности, неуверенности, пессимизма, невротизации и психосоматических заболеваний), но приводит к снижению качества образования и взаимодействия с участниками образовательного процесса и, в конечном итоге, к ухудшению профессиональных показателей деятельности педагога. Поэтому изучение процессов адаптации, своевременное оказание реальной поддержки и помощи молодому специалисту становится актуальной задачей в условиях модернизации системы образования.

Решение этой стратегически значимой задачи должно быть направлено на омоложение кадрового состава педагогов, обеспечение своевременного пополнения квалифицированными педагогическими кадрами образовательных учреждений, что в свою очередь создаст предпосылки для модернизации образования, повышения его качества в соответствии с современными требованиями.

Работу с молодыми специалистами необходимо строить с учетом трех аспектов их деятельности:

1. Молодой специалист – старший воспитатель (создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом);
2. Молодой специалист – ребенок и его родитель (формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей);
3. Молодой специалист – коллега (оказание поддержки со стороны коллег).

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов базируется на:

- уровне базового образования;
- индивидуальных особенностях;

- уровне профессиональных потребностей педагога;
- наличии опыта работы.

Под обучением молодых специалистов в ДОО понимается:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОО города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной

программы;

- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т.д.

К формам и методам работы с молодыми специалистами относятся:

консультации;

семинары;

практические занятия;

работа творческой групп;

городские методические объединения;

деловые игры;

творческие гостиные, практикумы.

Если в образовательном учреждении выстроена система методической и управленческой поддержки молодых специалистов, то их отток из учреждений – минимален.

Вопрос организации наставничества является актуальным для нашего детского сада. Согласно существующей в учреждении традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Подготовка молодых специалистов начинается задолго до поступления на работу, т.е. в период обучения студентов.

На протяжении двух лет наше дошкольное учреждение ведет совместную работу с ГАПОУ МО «Губернским колледжем» по подготовке молодых педагогических кадров. Организует прохождение педагогической практики студентов, которая в профессиональной подготовке специалистов дошкольного образования занимает центральное место. При обучении студенты проходят целый ряд различных учебных и производственных видов практики, которые определены образовательными

стандартами профессионального образования РФ. Каждая из них обеспечивает поступательный профессиональный рост будущих специалистов. От характера подготовки и организации практики во многом зависит ее успех. Основная цель педагогической практики в дошкольных учреждениях – формирование у студентов педагогических умений и профессионально значимых качеств личности воспитателя. В ходе практики у студентов закрепляются теоретические знания, формируется понимание необходимости постоянно их совершенствовать, возникает более устойчивый интерес к профессии. Они получают представление о разнообразии задач и направлений работы в сфере дошкольного образования. Задача ДОУ состоит в обеспечении успешного педагогического взаимодействия воспитателей с практикантами, а в случае необходимости, помощи будущим специалистам в преодолении возможных трудностей при выполнении всех задач и видов работ педагогической практики. Высокий уровень подготовки специалистов, работающих в ДОУ, творческий опытный коллектив детского сада позволяют обеспечить качество подготовки будущих специалистов. Безусловно, практика в ДОУ выполняет одну из ведущих системно-образующих ролей в формировании грамотных и образованных специалистов – дошкольников, постоянно происходит совершенствование организации ее работы.

В ходе практики студенты познакомились с содержанием, структурой и основными направлениями работы ДОУ, проводили диагностические задания с детьми.

В период практики пробных занятий в группах раннего и дошкольного возраста студенты практически пробовали свои силы в выбранной профессии, учились применять в профессиональной деятельности знания, полученные в ходе теоретической подготовки. У студентов формировались профессиональные умения и навыки организации и проведения учебно-воспитательного процесса в ДОУ. За время практики студенты принимали участие в утренниках, родительских собраниях, педагогических советах ДОУ, проводили консультации для родителей воспитанников, принимали участие в оформлении родительского уголка.

Педагоги ДОУ передают свой опыт и профессиональное мастерство студентам Педагогического колледжа города Серпухова, воспитывая достойную смену поколений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Проблемы адаптации и профессионального становления молодых педагогов в московских школах (мониторинговое экспресс-исследование) – М.: МГПУ, 2006.

2. Профессиональное становление молодых педагогов в московских школах / Департамент образования г. Москвы, Моск. гор. пед. ун-т, Науч.- исслед. ин-т столичного образования, Лаб. психолого-пед. и соц. мониторинга; ред. Е. С. Кушель. - М.: Школьная книга, 2007. - 87 с.