

Особенности взаимодействия: наставник – молодой педагог

Воспитывает все: люди, вещи, явления, но прежде всего, люди.

Из них на первом месте — родители и педагоги

Воспитатель должен себя так вести, чтобы каждое движение его воспитывало, и всегда должен знать чего он хочет в данный

и чего он не хочет.

Если воспитатель не знает этого, кого он может воспитывать?

Научить человека быть счастливым — нельзя,

но воспитать его так, чтобы он был счастливым, можно.

Антон Макаренко (1888 — 1939, советский педагог и писатель)

Сегодня в век инноваций в современном образовании особая роль отводится личности педагога и прежде всего молодого педагога, способного осуществить нестандартные, более эффективные подходы к преподаванию и воспитанию. Очень хочется, чтобы наши детские сады наполнились «энергией молодых», а те педагоги, которые сегодня приходят в детские сады, обладали «современными знаниями, но самое главное, желанием работать с детьми».

Да, современному ДОУ нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, но молодому педагогу сложно разобраться во всех тонкостях профессии, справиться с множеством трудностей, поэтому большое внимание в образовательных учреждениях должно уделяться наставничеству. В послании В.В. Путина Федеральному собранию в 2018 году задача развития движения наставничества определена как одна из значимых задач развития. «Только объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными».

Наставничество – это оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении. Главная задача наставника — помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. [1,с.845]

Основные направления в работе педагогического коллектива с молодым педагогом это

- привитие интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых педагогов в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива ДООУ и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

Решать задач наставничества нам помогает созданная в ДООУ система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Педагог-наставник должен всячески способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Наставник должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания, и, конечно, быть личным примером.

Разнообразные формы и методы работы наставника с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с обучающимися и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Задача наставника – помочь молодому педагогу адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы он не разочаровался в выбранном пути. Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап - адаптационно-теоретический – это самый сложный период как для молодого специалиста, так и для коллег, которые помогают ему адаптироваться, и для наставника, который сопровождает молодого педагога;

II этап - практический – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с воспитанниками, формирования своего стиля в работе, завоевания авторитета среди воспитанников, родителей, коллег;

III этап - контрольно-оценочный. На этом этапе происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Первые дни самостоятельной работы молодого педагога самые трудные. И здесь очень важно оказать ему помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи должно стать приоритетным для всего педагогического коллектива. Адаптация молодого педагога во многом зависит от психологического климата в образовательном учреждении,

стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Работу с молодым педагогом необходимо строить с учетом трех аспектов деятельности:

- «Старший воспитатель – молодой педагог» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- «Молодой педагог – воспитанник и его родитель» – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- «Молодой педагог – коллега» – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Каждый молодой специалист – это индивидуальность. Профессиональные качества во многом зависят от его характера, темперамента, поэтому к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. В нашем ДОУ совместная работа наставника и молодого педагога начинается с анкетирования, целью которого является выявление интересов молодого педагога и степени готовности к реализации программы развития образовательного учреждения, а также выявление возможных трудностей. Помогает в выяснении уровня теоретической подготовки молодого педагога, его намерений и целей, особенностей характера «Час общения». Неформальное общение позволяет наставнику оказывать практическую помощь в профессиональной деятельности, а молодому педагогу дает возможность обсудить возникшие вопросы и скорректировать планы.

Помощь, поддержка молодого специалиста неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Необходимо быть максимально тактичными в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки». Молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Заметив педагогические успехи новичка, их непременно нужно отметить. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. Однако важно не перехвалить, поэтому необходимо регулярно анализировать деятельность совместно с молодым педагогом, находя положительные стороны и выявляя недостатки.

Важна не только оценка педагогической деятельности молодого педагога со стороны наставника и педагогического коллектива, но необходима и внешняя оценка его деятельности. Конкурсы педагогического мастерства для молодых педагогов дают возможность проявить себя, поддерживают здоровый соревновательный дух, стимулируют

профессиональное развитие. В районе традиционным является конкурс педагогических достижений, и педагоги нашего ДООУ ежегодно успешно участвуют в этом конкурсе в различных номинациях, в том числе и в номинации «Педагогический дебют». В подготовке к конкурсным испытаниям важную роль играет сопровождение конкурсанта со стороны наставника, важно не бросить молодого педагога одного со своими идеями, со своими проблемами. В нашем ДООУ наставники сопровождают своих подопечных с момента принятия решения участвовать в конкурсе до его завершающего этапа. Опыт наставника, креативность и желание победить молодого педагога приводит к положительному результату – победе в конкурсе.

Молодого педагога необходимо стимулировать к самостоятельной деятельности, внимательно выслушивать все идеи, поддерживать инициативу, тактично направлять, не навязывать своего мнения и своих идей. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник должен быть терпеливым и целеустремлённым и помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Работа наставника с молодым начинающим педагогом должна, на наш взгляд, основываться на следующих принципах:

- ✓ Молодой педагог уникален. Прими его таким, каков он есть, со всеми его чувствами и эмоциями.
- ✓ Создавай ситуацию успеха! Улыбайся! Улыбкой ничего нельзя испортить, а вот исправить можно.
- ✓ Молодой педагог - это человек растущий. А я выросший. Два человека способны понять друг друга.
- ✓ Не вынуждай молодого педагога чувствовать неравенство. Общайся с ним «глаза в глаза».
- ✓ Протяни руку помощи! Не бывает плохих педагогов, бывают молодые специалисты, нуждающиеся в помощи.

В нашем педагогическом коллективе, где опора на положительные качества педагога сочетается с высокой требовательностью к нему, где живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы совместная работа будет постоянно содействовать профессиональному становлению молодого педагога.

Г.Л.Горбачева - заведующий МБДОУ Азовского детского сада «Солнышко»

Литература

1. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847. — URL <https://moluch.ru/archive/110/26995/>, с.845
2. Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании: Материалы 15-й Международной научно-практической конференции / Отв. ред. Н.Н. Суртаева, А.А. Макареня, С.В. Кривых. – Санкт-Петербург: Экспресс, 2014. – 516 с.