

## ***Консультация: «Роль наставничества в ДОУ».***

Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться

К. Д. Ушинский

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода» обусловленная старением педагогических кадров, низкого профессионального уровня молодых специалистов. *Молодым специалистом*<sup>1</sup> является сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование и устроившийся на работу по специальности в течение года после получения диплома. В настоящее время, в период практицизма и переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества и зарубежным опытом «тьюторства». В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника и его профессиональной мобильности.

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 15 сентября 2016 г.; Высшая школа - Москва, 2015. - 607 с.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, а руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма, что и опытные коллеги. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание *системы наставничества*<sup>2</sup> в рамках образовательного учреждения.

**Под системой наставничества в ДОУ** понимают индивидуальную направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в ДОУ, разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Сократ считал, что главная задача наставника-побудить мощные душевные силы ученика. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». *Наставник*<sup>3</sup> – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Процесс становления молодого специалиста напрямую зависит слаженного взаимодействия обеих сторон, где педагог наставник создает определённые условия, для становления молодого сотрудника используя разнообразные методы, формы, приемы, подходы. Обучение рекомендовано планировать поэтапно, где одним из главных этапов:

- *адаптационный*. Данный этап включает в себя: беседы, знакомство с молодым педагогом, с его достижениями, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела- образование, выявление уровня профессиональной компетентности, по средствам анкетирования, собеседования, изучение документов. Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений с помощью анкетирования, собеседований, изучение документов.

---

<sup>2</sup> Льюис Менеджер наставник. – М.: Издательство Баланс- клуб, 2002. -192с.

<sup>3</sup> Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - № 1. С. 26-30.

- *Проектировачный*- включает в себя Совместная выработка целей и задач работы на год. Составление план индивидуального развития и путей совместных действий. Анализ индивидуального плана развития молодого специалиста. Диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении.
- *Основной этап* направлен на координационную деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития и текущую совместную работу: подготовку, проведению и посещению педагогом наставником занятий, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических советов, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
- *Контрольно-оценочный* в котором педагог наставник проводит Итоговую диагностику в виде анкетирования, контрольного посещения занятий, тестирование и т.д. а так же отчет молодого педагога: по предложенной форме, и через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.

Деятельность специалистов ДОУ – это зона доверия между людьми, путь к их взаимопониманию, взаимопомощи и взаимответственности, и если сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о видах наставничества:

- прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников);
- открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от

характера, темперамента. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом.