

Научно-практическая конференция «Наставник»

Шевченко Наталья Алексеевна, педагог-наставник, учитель-дефектолог МДОУ «Детский сад №40»

«Сопровождение педагогом-наставником молодого специалиста на этапе вхождения в профессию учителя-дефектолога»

Наставничество – новое направление в моей педагогической деятельности, и в то же время интересное для меня.

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

На этапе вхождения в профессию у всех начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Проблема заключается в недостатке практического опыта молодого специалиста, а порой и отсутствии образования по данной специальности. Если молодого педагога не поддержать в такой ситуации, не направить, то после первых месяцев, а то и недель работы, у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности: и в профессиональной, и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют такие же обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них высокого уровня профессионализма.

Начало педагогической деятельности молодого педагога начинается с периода адаптации, который подразумевает приспособление к рабочему месту и привыкание к новым условиям труда и коллективу сотрудников. Для каждого педагога прохождение определённого этапа профессиональной адаптации индивидуально: по длительности, которую занимает каждый этап, формам и методам работы, используемым наставником ДОУ. Старший воспитатель обеспечивает его методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими пособиями, знакомит с методическим кабинетом ДОУ. На этом этапе администрация назначает педагога - наставника и оформляет приказ о наставничестве.

Всю работу в рамках наставничества, то есть методическую работу с молодым специалистом, можно условно разделить на три этапа:

1 этап - диагностический.

На этом этапе идёт изучение личности молодого педагога, чтобы выявить его уровень профессиональной подготовки, навыков и умений, а также увлечения и интересы, которые могут пригодиться в работе. Для этого я предложила Василисе Андреевне (наставляемой) анкету.

Цель анкетирования – выявление уровня подготовки молодого специалиста и имеющегося у него резерва для формирования профессиональных компетенций. Основные вопросы анкеты:

- Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
- Ваши интересы, увлечения? Как это может пригодиться в вашей работе?
- В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
- Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
- Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
- Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
- Что Вас привлекает в Вашей профессии?

Данные анкетирования помогают составить план работы с молодым специалистом с учётом полученных результатов (сведений о себе и запросов).

На этом этапе проходит ряд мероприятий:

1. Ознакомление с основополагающими документами учреждения:

- устав учреждения; АООП ДОУ;
- цели и задачи годового плана, направлений текущей деятельности ДОУ;
- изучение должностной инструкции учителя - дефектолога;
- ознакомление с документацией учителя - дефектолога.

2. Ознакомление с предметной развивающей средой кабинета педагога - наставника. Молодой специалист получает от педагога - наставника рекомендации по комплектации кабинета наглядными дидактическими и методическими пособиями и их размещению.

2 этап - коррекционно-развивающий

Этот этап длится в течение всего учебного года. В этот период проходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство. На этом этапе работа с молодым специалистом проводится согласно плану наставничества.

Педагог - наставник использует разнообразные формы работы с молодым педагогом, способствующие повышению его профессиональной компетентности:

- помощь в оснащении кабинета учителя - дефектолога методическими и учебно - дидактическими пособиями;
- консультации;
- посещение молодым специалистом заседаний ПМПк в группе педагога - наставника;
- открытые показы образовательной деятельности педагогом-наставником для молодого специалиста;

- посещение педагогом-наставником занятий (фронтальных и индивидуальных) молодого специалиста;
- участие молодого педагога в общественной деятельности ДОУ;

Очень важным и нужным в процессе наставничества является взаимодействие наставника и молодого специалиста

Под «взаимодействием» подразумевается совместное участие педагога-наставника и молодого специалиста в подготовке и проведении мероприятий образовательного характера. В процессе коллективной работы происходит обмен мнениями, выработка и принятие решений с использованием разнообразных методов и приёмов коррекционной работы. Наставник передаёт свой опыт, а молодой специалист учится, расширяя свои знания в сфере педагогической деятельности. Это процесс сотрудничества, в котором каждый участник вносит свой вклад в общее дело. Так, в подготовке к открытому занятию в рамках «Декады молодого и малоопытного специалиста» (17.02.2020 г.) моя помощь, как наставника, заключалась в обсуждении и выборе темы занятия, выработке цели и задач НОД, использовании методов и приёмов обучения. Молодой специалист, в свою очередь, вносит свои предложения и пожелания, обдумывает пути решения образовательных задач в ходе подготовки к занятию.

В работе над созданием интерактивной игры, в рамках муниципального конкурса «Профи-мир», сотрудничество заключалось в распределении и исполнении обязанностей при создании материала игры. Так, Василиса Андреевна, имея хороший уровень владения компьютерными технологиями, отвечала за техническую часть работы. Я же, в свою очередь, несла ответственность за методическое обеспечение процесса создания интерактивной игры. В ходе работы мы обменивались мнением, вносили свои предложения и замечания. Процесс совместной работы наставника и молодого специалиста позволяет обмениваться опытом, объединяет, обучает и воспитывает участников в процессе сотрудничества.

Использование совместной деятельности в процессе наставничества позволяет развивать у молодого педагога необходимые навыки и умения ведения педагогической деятельности, стимулировать интерес и положительное отношение к своим обязанностям.

3 этап - подведение итогов, или аналитический

На этом этапе педагог-наставник проводит анализ результатов работы, оценивает динамику профессионального роста молодого специалиста, намечает перспективы дальнейшей работы с ним. В рамках этой работы составляется отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.

На этом этапе можно (*с помощью анкетирования*) выявить трудности в работе молодого специалиста, удовлетворённость своей деятельностью, отношения с детьми, родителями, коллективом.

Работа, в рамках наставничества, проводимая с молодыми педагогами, способствует развитию у них познавательного интереса к профессии, активному освоению приёмов работы с детьми, позволяет развивать навыки самооценки,

самоконтроля, стимулирует желание повышать своё образование и профессиональную компетентность.

Библиографический список:

1. Волина В., Методы адаптации и управления персоналом, 1998, №13.
2. Дубравина С.А., Сергеева И.А., Повышение уровня адаптации педагогов к ДОУ//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, 2012, №8.
3. Марушина В., Проблема адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности //www.mstu.edu.ru, 2002.