(cc) BY


***Степанова Наталия Юрьевна***
соискатель, заведующий
***Григорьева Диана Сергеевна***
старший воспитатель

МБДОУ «Д/С №140»
г. Чебоксары, Чувашская Республика

# ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ДОУ

***Аннотация****: в статье раскрывается важность проблемы адаптации и закрепления молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях. Представлен анализ основных понятий по исследуемой проблеме. Авторами описываются формы наставничества по профессиональному становлению молодого специалиста, адаптации его в трудовом коллективе, портфолио молодого педагога как показатель успешности его педагогической деятельности.*

***Ключевые слова****: наставничество, наставник, молодой специалист, портфолио молодого педагога.*

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Институт наставничества представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессио-


Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нальной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и учебно-познавательного процесса и т. д. [2].

Рассмотрим основные понятия по нашей проблеме [1].

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

В своей работе с молодыми педагогами мы в МБДОУ «Детский сад №140» г. Чебоксары применяем следующие эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Остановимся на такой форме работы как создание портфолио молодого педагога, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мастер-классы и т. д. Все это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

В конце года педагог-наставник составляет карту успешности педагогической деятельности молодого педагога в рамках индивидуального образовательного маршрута для дальнейшей корректировки педагогической деятельности.

Вся система методической работы в нашем учреждении с молодыми педагогами подчинена общей цели – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательной организации, в результате чего у молодого педагога будет сформирована готовность к активной творческой деятельности, самообразовании.

***Список литературы***

1. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

2. Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р. Брод // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – №7. – С. 57–64. EDN HVQVFJ



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)