(cc) BY

Мартынова Оксана Александровна
заведующая
МБДОУ «Д/С №5»
г. Белгород, Белгородская область

НАСТАВНИЧЕСТВО – ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ ДОУ

Аннотация*: наставничество является неотъемлемой частью взаимодействия молодого педагога и педагога, имеющего педагогической опыт в работе по должности. Наставничество в дошкольной организации помогает наладить межличностное отношения молодого педагога и педагога-наставника.*

Ключевые слова*: наставничество, педагог, педагогика, воспитатель, работа, учитель, личность, адаптация.*

Сегодня система наставничества заслуживает пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления начинающего педагога.

Особенностью труда 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, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Во многих детских садах решением данной проблемы является наставничество.

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

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в практике позволяет:

– повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

– развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОУ;

– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

– снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества:

– привитие молодым и начинающим специалистам любви к детям, интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;

– 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, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества определяет такие основные принципы.

1. Контакт наставника и подшефного. Доброжелательность и взаимное уважение.

2. Добровольность и целеустремленность работы наставника.

3. Личный пример наставника.

4. Уважительное отношение к мнению подшефного.

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

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству.

1. Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.

2. Изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.

3. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется:

– положением;

– приказом заведующего о назначении наставника;

– утвержденным планом работы с наставляемым.

В своём профессиональном становлении, молодой специалист в ДОУ проходит несколько ступеней:

I ступень – (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я своим молодым специалистам предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой они будет работать более углубленно. А также они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений и т. п.).

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

III ступень – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV ступень – происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Система работы с молодыми специалистами в ДОУ включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности.

1. Обучение на рабочем месте «Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников».

2. Осуществление практики наставничества.

3. Участие в работе методических объединений.

4. Самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий.

5. Обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях.

6. Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

7. Роль педагога-наставника в этой системе работы неоценима.

Следует подробнее разобраться кто же такой наставник и каким он должен быть?

Наставник должен обладать:

– высокими профессиональными и нравственными качествами;

– знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДОУ в соответствии с ФОП ДО;

– богатым опытом организации работы с родителями детей.

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

Также наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны, деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Даная форма работы с молодыми специалистами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике.

Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в дошкольном учреждении является наставничество. В детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Педагоги используют в работе наиболее подходящий для нас формат наставничества «педагог-педагог». За каждым молодым педагогом закреплен наставник. Наставники совместно с наставляемыми разработали план деятельности педагога-наставника с молодым воспитателем, исходя из личных качеств и интересов наставляемых. Помогают создать портфолио, что дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Наставники всегда готовы прийти на помощь молодым воспитателям, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Работая с молодыми педагогами, наставники повышают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками литературы, используют в работе цифровые технологии.

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

Технология наставничество в дошкольном образовательном учреждении дает возможность увидеть профессиональное становление молодого педагога.

Список литературы

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С.В. Баранова. – М.: Новая реальность, 2011.

2. Вагин И.О. Наставничество / И.О. Вагин. – М.: Студия АРДИС, 2014.

3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н.С. Голицина. – М., 2004.

4. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. – в 4 т. – М., 2001.

5. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник / Е. Закаблуцкая.

6. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании / А.В. Крылов // Педагогическая диагностика. – 2013. – №4.

7. Микляева Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.

8. Семеновых Т.В. Опыт работы по наставничеству / Т.В. Семеновых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nsportal.ru/detskiy-sad/vospitatelnaya-rabota/2023/09/11/opyt-raboty-po-nastavnichestvu (дата обращения: 28.12.2023).

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