

Сергеева Оксана Александровна

воспитатель

МАУ ДОО «Д/С №9 комбинированного вида»

г. Рассказово, Тамбовская область

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация:** в статье отражено современное видение наставничества и его задач через призму целевой модели наставничества. Автор раскрывает сущность и важность наставника для молодого педагога.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, начинающий педагог, возможности наставничества.*

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, которая способствует повышению их профессиональной компетентности. В трудах отечественных авторов Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, О.С. Газман, говорится о том, что, суть педагогической работы наставника состоит в том, чтобы помочь человеку в преодолении тех или иных препятствий, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога: проектировочного, организационного, конструктивного и аналитического.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку от более опытного педагога, чем он сам. Почувствовать уверенность в профессиональной компетентности. А вот опытному педагогу наставничество даёт возможность передать свой педагогический опыт, поделиться личными приемами работы педагога непосредственно с начинающим специалистом.

Наставничество в ДОО даёт возможность:

- передать накопленный наставниками опыт;
- увеличить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;

- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстро достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ.

Роль наставника очень велика, так как молодому педагогу можно к нему обратиться по любому вопросу и избежать ошибок в работе. Например, был случай, когда молодой педагог растерялась и никак не могла составить конспект открытого мероприятия «День мамы», тогда она обратилась к своему наставнику и мы вместе его организовали. И в дальнейшем трудностей уже не возникало. Здесь также важна психологическая поддержка. У молодого педагога с помощью наставника есть возможность быстрее стать профессионалом в своей деятельности.

Наставничество – это двусторонний процесс: с одной стороны – деятельность педагога-наставника, с другой – деятельность начинающего педагога. Этот процесс носит личностный характер и является одной из форм взаимодействия педагогов. Наставник должен обладать основательными знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью [2].

Наставник даёт новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирования необходимых и мотивацию к работе. Обучение начинающего педагога идёт непосредственно на рабочем месте. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала.

В нашем дошкольном учреждении мы используем наставничество как одну из эффективных форм работы с начинающими специалистами. В детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Опытные педагоги используют в своей работе наиболее подходящий для нас формат наставничества «педагог–педагог». За каждым молодым педагогом закреплен наставник. Наставники совместно с наставляемыми разработали персонализированные программы наставничества, а также план деятельности педагога-наставника с молодым воспитателем, исходя из личных качеств и интересов наставляемых.

Наставники всегда готовы помочь молодым специалистам, что позволяет начинающему педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избе-

жать неуверенность в собственных силах, настроить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать развитие собственной профессиональной траектории.

В своей работе наши педагоги-наставники используют активные формы, такие как:

- практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника; совместное проведение обследования детей;
- мастер-классы;
- решение проблемных ситуаций;
- посещение и анализ занятий опытных педагогов;
- консультации по проведению родительских собраний;
- организация индивидуальных консультаций;
- участие в различных конкурсах.

При помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Молодые педагоги разрабатывают конспекты непосредственно образовательной деятельности вместе с педагогами-наставниками и совершенствуют свое самообразование, участвуют в проектной деятельности детского сада.

В свою очередь, работая с начинающими педагогами, наши наставники увеличивают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками литературы и применяют в своей работе интерактивные технологии. Наставники помогают начинающим педагогам применять наиболее эффективные формы и методы работы, которые содействуют профессиональному становлению молодого педагога.

Основная цель работы наставника с начинающим педагогом – это развитие личности, которая способна успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи. Помогая молодым воспитателям, наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущают свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов.

Современные процессы в образовании дают необходимость более широкого использования наставничества, а также совершенствование его форм и инструментов. Наставничество служит эффективным механизмом повышения профессионального мастерства педагогов-наставников, формирования системы передачи педагогического опыта, знаний, общечеловеческих ценностей наставляемым.

Подводя итоги, можно сказать, что организация наставничества – это эффективный и результативный способ повышения компетентности молодых педагогов. Молодой педагог получает от наставника определённые знания, развивает навыки и умения, увеличивает свой профессиональный уровень и способности. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации. Наставник помогает молодому воспитателю сформировать нужные компетенции, адаптироваться к работе с детьми, выработать индивидуальный, авторский подход к работе, реализовать свои таланты и амбиции.

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

В то же время педагог-наставник, обучая и помогая молодому специалисту, развивает и свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

Список литературы

1. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога / В.С. Бреусова, В.И. Мосиенко, М.Н. Ольшанская [и др.] // Молодой ученый. – 2023. – №29.1(476.1). – С. 5–8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/476/104977> (дата обращения: 02.09.2025). EDN NYUQUI