

Исакова Елена Витальевна

воспитатель

Ситник Ольга Юрьевна

воспитатель

МБДОУ «Ильинский детский сад «Калейдоскоп»

с. Ильинка, Белгородская область

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль наставничества как ключевого механизма профессиональной адаптации и развития молодых педагогов в условиях реализации ФГОС. Автор анализирует преимущества данной формы методической работы перед традиционными курсами повышения квалификации. Особое внимание уделяется поэтапной системе сопровождения начинающих воспитателей в дошкольной образовательной организации, включающей адаптационный, проектировочный и контрольно-оценочный этапы. Раскрываются конкретные задачи и формы взаимодействия наставника с молодым специалистом. Обосновывается, что эффективно выстроенная система наставничества способствует успешной самореализации педагога, повышению его профессиональной компетентности и ускорению процесса профессионального становления.*

***Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, профессиональная адаптация, дошкольное образование, методическое сопровождение, профессиональная компетентность, этапы становления, самореализация, ФГОС.*

С введением ФГОС в систему образования повысились требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Подготовка квалифицированных педагогических кадров, способных использовать современные инструменты и методы для решения задач, – одно из четырех основных направлений развития системы образования. Важная роль в реализации этого направления отводится

наставничеству. Как сказал В. В. Путин: «Это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

Перед современным педагогом, носителем общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание продуктивной и творческой личности, адаптированной к жизни в обществе. Поэтому особенно важно поддержать молодых педагогов в начале профессионального пути. Успех и компетентность деятельности молодого специалиста зависит не только от профессиональной подготовки и личностных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы для него создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим необходимо обратить внимание на деятельность администрации образовательной организации по созданию системы сопровождения молодого педагога, которая способствует процессу подготовки к профессиональной деятельности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми воспитателями. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

С первого дня работы особенностью труда молодых специалистов являются обязанности и ответственность как у опытных педагогов, а также давление со стороны родителей, коллег и администрации, которые ожидают безупречного профессионализма. Поэтому, не получив в первый год работы поддержки от коллег и администрации, педагоги чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью – испытывают шок. Задача наставника – сделать все возможное для успешной подготовки нового работника к столкновению с любыми трудностями.

Обратимся к определениям, чтобы лучше понимать, что есть «наставничество» и кто такой «наставник».

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставник – опытный педагог, готовый прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

В современном образовании *наставничество* – это межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы.

Особенно актуальна роль наставничества как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации. В сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) наставничество имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет быструю «обратную связь».

Основные задачи педагога-наставника:

- побуждать молодого специалиста к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

На протяжении многих лет работы в дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная методика состоит из трех этапов.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Адаптационный этап.

1. Беседа-знакомство с начинающими педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Обучение ведению документации.

2. Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя.

3. Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования.

4. Диагностика изучения методических потребностей специалиста.

5. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составляется с возможностью корректировать и дополнять его в течение учебного года. В конце года таким планом удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

Основной (проектировочный) этап:

- разработка и реализация индивидуальной программы, корректирование навыков специалиста, выстраивание программы собственного развития педагога;

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;

- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;

- приобщение молодого педагога к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;

- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

На этом этапе наставник определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составит план самообразования и начнет пополнять портфолио.

При этом используются разнообразные формы работы, так например:

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности (далее ООД);

- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОО;

- посещает режимные моменты, ООД у молодого педагога и анализирует их,

- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, ООД и других видов деятельности с обсуждением увиденного;

- проводит консультации, беседы;

- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;

- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

Контрольно-оценочный этап.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в поддержке и своевременной положительной оценке своего труда.

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, помогает определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию и развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры.

При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться лучших результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого специалиста в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДООУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. Подобный подход воспитывает компетентных профессионалов своего дела.

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение / М.А. Аралова. – М., 2007.
2. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с. – EDN QVWNDT
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДООУ / Н.С. Голицина. – М., 2004.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник / Е. Закаблущая.
5. URL: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> (дата обращения: 11.06.2026).
6. URL: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve> (дата обращения: 11.06.2026).
7. Круглова И.В. Организация наставничества в школе / И.В. Круглова.

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

9. Корякина И.А. Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации / И.А. Корякина. – URL: <https://педпроект.рф/корякина-и-а-публикация/> (дата обращения: 11.06.2026).