

Название учреждения по Уставу	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 138 «Дубравушка» г.о.Тольятти
Краткое название учреждения	МБУ детский сад № 138 «Дубравушка»
Название номинации	Педагог и наставник
Название работы	Рекомендации в организации работы наставничества в ДОУ
Ф.И.О. авторов, должность	Варламова Антонина Петровна, воспитатель Кирилина Татьяна Николаевна, воспитатель Рахчеева Анжелика Евгеньевна, воспитатель
Место работы	МБУ детский сад № 138 «Дубравушка»
Год составления методической продукции	2022

## РЕКОМЕНДАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ

*«Уча других, мы учимся сами» (Л. Сенека)*

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем, при постижении азов профессиональной деятельности, у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что у коллектива ДОУ могут возникнуть проблемы в работе с молодыми педагогами в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин. 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.

Если молодые воспитатели не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы».

Перед коллективом ДОО одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача педагогов – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

В нашем детском саду решением данной проблемы является наставничество. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого, наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом дольше десяти лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других.

Наставник должен обладать:

- высокими профессиональными и нравственными качествами;
- знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДОО в соответствии с ФГОС ДО;
- богатым опытом организации работы с родителями детей.

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.

Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист у нас может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Педагог – наставник в нашем ДОУ:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания ДОУ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Из опыта работы мы убедились, что совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты только тогда, когда она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

*1. Мотивация.* Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них

действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

2. *Сотрудничество*. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

3. *Системность*. Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду, появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю свою работу и результаты этой работы удовлетворяют коллектив и родителей воспитанников. Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на разном уровне.

#### **Список литературы:**

1. Аралова М.А. *Формирование коллектива ДОО. Психологическое сопровождение*. М.2007.
2. Виноградова, Н.А. *Управление качеством образовательного процесса в ДОО* / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
3. Закаблущая Е. *Молодой специалист и наставник* /Электронный ресурс.
4. Лапина О.А., Магальник Л.А. *Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения* // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.