

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	Наставничество, как способ становления профессионализма молодого педагога
Ф.И.О. авторов, должность	Минеева Ирина Александровна, воспитатель Вагизова Елена Вадимовна, воспитатель
Место работы	МБУ детский сад № 138 «Дубравушка»
Год составления методической продукции	2022

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СПОСОБ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

«Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Теодор Рузвельт

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Этот вопрос частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

Суть наставничества состоит в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки, то есть наставничество ускоряет процессы развития у молодого педагога профессиональных компетенций. Смысл наставничества – провести своего подопечного через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – самый сложный период для новичка. Педагог знакомится с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка. Начинающий педагог направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать непрерывно образовательную деятельность, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

II этап – 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 ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей.

III этап – складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV этап – происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний, большинство из них боятся собственной несостоятельности и критики администрации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

В нашем детском саду сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышение его профессиональной компетентности. Работу мы разделили на 3 этапа: подготовительный, практический и итоговый

На первом этапе мы изучаем уровень профессионально-педагогической компетентности молодых педагогов, анализируем деятельность учреждения, кадровые условия ДООУ, разбираемся в вопросах продуктивной организации методической работы ДООУ и вопросах организации наставничества.

Второй этап работы мы разделили на 3 подэтапа: адаптационный, деятельностный, контрольно-оценочный.

На адаптационном этапе мы знакомим молодых педагогов с коллективом и с работой учреждения, определяем требования к организации учебного процесса, к ведению документации, проводим инструктирование, анкетирование, помогаем определить слабые стороны. А самое главное на этом этапе мы стараемся обеспечить эмоциональную поддержку молодым педагогам, создать комфортную среду для их профессионального роста. Прикрепляем к каждому молодому воспитателю профессионального наставника с большим опытом работы.

Деятельностный этап – это сложный процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, развитие авторитета среди детей, родителей, коллег с помощью педагогов-наставников. С этой целью проводится огромная работа, в ходе которой мы применяем разнообразные современные формы методической работы, которые не только формируют определенный багаж знаний, но и развивают навыки и умения как эти знания применять на практике с детьми, т.е. взаимодействие с молодыми педагогами имеет практический характер. Организовываются такие мероприятия как: дискуссии, консультации, практикумы, мастер-классы, квик-настройка от психолога, каучинг, кейс решение проблемных ситуации, методическая мастерская, серии открытых мероприятий, участие в педагогической конференции и т.д.

Кроме работы мы организуем совместные вечера досуга и коллективные выезды в театры. В целом взаимодействие с молодыми педагогами проводится на основе моделей общения-поддержки и общения снятия психологических барьеров. Мы стараемся приобщить молодых педагогов к инновационной деятельности детского сада, помогаем разобраться в методике работы, совместно создаем развивающую среду и организовываем кружковую деятельность с детьми.

На контрольно-оценочном этапе молодые педагоги уже самостоятельно могут показать свой уровень профессиональных компетенций: проводить открытые мероприятия с детьми, с родителями, с педагогами, участвуют со своими воспитанниками в детских творческих конкурсах, сами педагоги принимают участие в конкурсах профессионального мастерства, выступают на педагогических советах, районных методических объединениях, транслируют свой педагогический опыт в профессиональных сообществах.

На третьем итоговом этапе мы изучаем уровень профессионально-педагогической компетентности молодых педагогов, проводим мониторинг методической активности воспитателей, подводим итоги, делимся педагогическим опытом.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагогов-наставников и молодых специалистов обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога
- разработанные или изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры
- разработка новых форм, методов и приемов обучения
- доклады, выступления на мероприятиях разного уровня; разработка дидактических материалов, анкет, наглядного материала
- проведенные открытые мероприятия.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха

наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

Список литературы:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // *Профессиональное образование и рынок труда*. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. — Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.