

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 3 «Сказка» общеразвивающего вида второй категории

Номинация «Педагог и наставник»  
Модель педагогической практики сопровождения молодого педагога  
«Ступеньки мастерства»

Автор: Слипченко Е.Н.,  
педагог высшей квалификационной категории  
МБДОУ «Д\с № 3 «Сказка»

п. Матвеев Курган  
2023г.

Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества (в современной педагогике так же используется термин «тьюторство») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из

основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом.

Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Ввиду того, что наш педагогический коллектив постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для

составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДООУ и интересами и запросами молодого педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года 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) (Приложение 1).

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а также – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Как видно из индивидуального плана, с самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога, методического объединения педагогов ДООУ.

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с

коллегами, воспитанниками и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, 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 значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами. Изучая новые технологии взаимодействия дошкольников, мы с молодым педагогом Губкиной Алиной Геннадьевной активно включаем в совместную деятельность с детьми квест-технологии, разрабатываем и реализуем сценарии квест-игр как на уровне детского сада, так и на территориальном уровне.

В конце учебного года молодой педагог может проанализировать свою деятельность, заполнив итоговую анкету, а также наметить перспективы на будущий учебный год.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В нашем коллективе опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в

период обучения и в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

В настоящее время, в условиях повышения требований к профессионализму педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников, изучение данного вопроса в отношении «тьюторства» за рубежом.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

## Приложение 1

### Индивидуальный план становления и саморазвития молодого педагога на 2022-2023 учебный год

#### 1. Изучение нормативных документов.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Основная образовательная программа дошкольного образования (изменения)	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование	В течение года	
Нормативные документы федерального, регионального значения	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование	В течение года	

#### 2. Повышение профессиональной компетентности.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Готовые планы воспитательно-образовательной деятельности	В течение года	Планы воспитательно-образовательной деятельности проверяются каждые 2 недели
Методика организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана-конспекта НОД, технологической карты совместное составление плана-конспекта совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	НОД, режимные моменты, организация самостоятельной и совместной деятельности	В течение года	Самостоятельное изучение Посещение мероприятий, проводимых опытным педагогом Посещение и анализ мероприятий, проводимых молодым педагогом

Ведение документации группы	Консультирование по вопросам ведения документации  Анализ заполненных документов	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформление стендов и т.п.	В течение года по мере необходимости	1 раз в месяц, если необходимо - чаще
-----------------------------	--	---	---	--------------------------------------	---------------------------------------

Работа над методической темой	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.  Совместное составление программы творческой студии консультирование по вопросам проведения планируемых мероприятий	Самообразование  Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	План работы над методической темой отчет о работе над методической темой мероприятия в рамках работы над методической темой в течение учебного года	В течение года	
Посещение мероприятий различного уровня в рамках ШМП, РМО	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях  Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью повышения профессиональной компетентности в вопросах организации совместной деятельности с детьми	Самообразование  Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	
Посещение мероприятий внутри ДОУ (педсоветы, семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	Самообразование  Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	
Открытые показы	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.)  Анализ проведенных мероприятий	Самообразование  Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на 2022-2023 учебный год  Итоговое анкетирование	В течение года	
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	Аналитический отчет о работе учреждения  Протокол заседания РМО	Анкета по планированию деятельности на 2022-2023 учебный год  Итоговое анкетирование	В течение года	



Публикации	Помощь в составлении материалов для публикаций	Самообразование  Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на 2022-2023 учебный год  Итоговое анкетирование	В течение года	
Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о мероприятиях,  Помощь в подготовке материалов конкурса	Самообразование  Повышение профессиональной компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Повышение профессиональной компетентности	Материалы аттестации, приказ об аттестации	В течение года	

### 3. Повышение педагогической квалификации.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и в рамках работы над методической темой	обзор КПК  анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	самообразование,  организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Собеседование по итогам	в течение года	

## Литература

1. Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.
2. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
4. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.