

Карамышева Галина Ефимовна, инструктор по физической культуре  
Крус Юлия Андреевна, инструктор по физической культуре  
Вотинова Любовь Александровна, зам.зав.по ВМР

### **Организации наставничества педагога ДОУ**

Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.октября 2013 г. № 544н раскрывает общие требования, предъявляемые к педагогу (образование, опыт работы, особые условия) и трудовые действия, умения и знания необходимые для выполнения общепедагогической функции по обучению, воспитанию и развитию детей, а также требования, предъявляемые конкретно к воспитателю дошкольного учреждения. В соответствии с ними, одним из трудовых действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития. Понятия «профессиональная компетентность», «компетенция» в настоящее время рассматриваются в работах разных ученых и специалистов. В настоящее время, в педагогической литературе «профессиональная компетентность» и «профессиональные компетенции» представляются как ценностные ориентации, личностные качества и способности педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях своей профессиональной деятельности. Считается, что их достаточный уровень позволит воспитателю самостоятельно и эффективно не только решать уже поставленные перед ним педагогические задачи, но и самостоятельно формулировать новые задачи и разрабатывать инновационные пути их решения. А для этого педагог должен хорошо знать теорию и быть готовым самостоятельно применять ее в практике работы с детьми. 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. 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 трудности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их в профессии. Задача руководителя 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 – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Цель работы в наставника – это создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Задачи: оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности; создание условий для формирования

индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании, планирование совместной работы с молодым педагогом. В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько этапов: стажировка - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Второй 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 ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения. На этом этапе молодым специалистам предлагается определить методическую тему самообразования, над которой они будут работать более углубленно. А так же они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада: различные культурные практики, проведение детских праздников и развлечений, познавательные активности и др. На третьем этапе – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Следующий этап – это период совершенствования, саморазвития, освоения новых педагогических методик, технологий, этап формирования устойчивого интереса к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы. Время прохождения всех этапов сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано. Таким образом, система работы с молодым педагогом включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению и повышению его профессиональной компетентности, обучение на рабочем месте, участие в работе методических объединений, самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий, обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях, методическое сопровождение деятельности молодых специалистов, роль педагога-наставника в этой системе работы необходима. Наставник должен обладать высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации основной образовательной программы ДОУ 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. Молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать вопросы. Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее пяти лет. Предметом

наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста. Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДООУ в несколько периодов. Периоды 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). На основании вышеизложенных периодов, были выделены основные направления и содержание деятельности. Направления деятельности наставника и наставляемого: проведение первичной стажировки молодого воспитателя, вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами); самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет); промежуточный анализ работы (примерно через год). Первое направление – стажировка – это самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику. Задача для наставника: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Работа включает в себя беседу-знакомство с начинающими педагогами для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации; знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя; создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДООУ; анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования; диагностика изучения трудностей (Приложение 1, 2); стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.; подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми. Учитывая итоги анкетирования, был составлен план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаются консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультацию психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных педагогов. Второе направление - вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами. На данном этапе важна оценка наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечаю их вслух. Один из методов, который поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – «Кейс-метод». Кейс-технология зародилась в Гарвардской школе бизнеса (США) в начале XX века и постепенно распространилась на другие сферы деятельности человека во многих странах. Кейс-метод позволяет взаимодействовать всем участникам образовательного процесса. В ДООУ разработаны комплекты материалов по сопровождению молодого специалиста от диагностических методик по определению профессиональной компетентности начинающих педагогов до степени удовлетворенности условиями работы в ДООУ. Применение кейс-метода в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого

специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом. Так же, на этапе «Вхождения в профессию», мы постепенно привлекаем молодых специалистов к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщаем их к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

Третье направление – самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога. В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами. Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Наставник в этот период выполняет роль советчика, поддерживает своими действиями, идеями и творчеством мотивирует на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к предстоящей аттестации. На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности (Приложение 3). Четвертое направление – это анализ результатов работы: оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями; выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности» в ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения, определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом, подведение итогов, выводы. Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности. В этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Новизна данного опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого педагога к трудовой деятельности в коллективе, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии. Творческая самореализация выражается в участии молодого педагога в профессиональных конкурсах, проектах различного уровня. Молодой педагог инструктор по физическому воспитанию Юлия Андреевна начала свою педагогическую деятельность в феврале 2022 года. В процессе организации образовательной деятельности Юлия Андреевна обратилась к педагогу-стажисту (Карамышева Галина Ефимовна много лет занимала должность инструктора по физической культуре). Юлия Андреевна отлично владеет навыками работы с использованием интернет - ресурсов, создает мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты, принимает активное участие в разработке конкурсных материалов разного уровня. Общение с наставником способствовало получению следующих результатов: районный фестиваль здоровья [https://356.tvoyasadik.ru/news-svc/item?id=10422&lang=ru&type=news&site\\_type=school](https://356.tvoyasadik.ru/news-svc/item?id=10422&lang=ru&type=news&site_type=school), спортивные развлечения «Космические звезды» [https://356.tvoyasadik.ru/news-svc/item?id=26751&lang=ru&type=news&site\\_type=school](https://356.tvoyasadik.ru/news-svc/item?id=26751&lang=ru&type=news&site_type=school), «Юные экологи» [https://356.tvoyasadik.ru/news-svc/item?id=105640&lang=ru&type=news&site\\_type=school](https://356.tvoyasadik.ru/news-svc/item?id=105640&lang=ru&type=news&site_type=school), экологический квест «Сохраним природу» <https://356.tvoyasadik.ru/news->

[svc/item?id=105652&lang=ru&type=news&site\\_type=school,](https://356.tvoysadik.ru/news-svc/item?id=105652&lang=ru&type=news&site_type=school) «Осенние старты»  
[https://356.tvoysadik.ru/news-svc/item?id=149903&lang=ru&type=news&site\\_type=school,](https://356.tvoysadik.ru/news-svc/item?id=149903&lang=ru&type=news&site_type=school)  
спортивный досуг «Мы пожарные» [https://356.tvoysadik.ru/news-svc/item?id=131688&lang=ru&type=news&site\\_type=school.](https://356.tvoysadik.ru/news-svc/item?id=131688&lang=ru&type=news&site_type=school)

Эффективный опыт организации наставничества в нашем МБДОУ подтверждается высказыванием молодого педагога Крус Ю.А: «Период взаимодействия с наставником был продуктивным и окрашен положительными эмоциями общения. Объяснения от Галины Ефимовны простые, понятные, доступные. С наставником общаться легко и интересно. Появилась уверенность, укрепилось желание работать».