НАСТАВНИЧЕСТВО В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДЕТСКОГО САДА

Черных О.В., Кравченко Е.А., Бем Ю.А.

МБДОУ № 14, г. Красноярск

Образование на современном этапе отличается высоким темпом модернизации, усложнением профессиональной деятельности и требованиями к личности педагога. Сегодня нужны специалисты, прочно вошедшие в профессию, готовые осмыслено и быстро реагировать на происходящие в образовании перемены, понимать и принимать суть этих изменений. Такие педагоги в российском образование есть, их нужно уважать и ценить. Также необходимо «взращивать» новое поколение педагогических кадров, которое будет предано своей профессии, для этого нужны опытныенаставники,обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами. В знак высочайшей общественной значимости педагогической профессии и в честь двухсотлетнего юбилея основоположника отечественной научной педагогики К.Д. Ушинского 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

У молодого педагога в период адаптации к образовательной организации возникают разнообразные трудности: социализация, принятие корпоративной культуры учреждения, освоение должностных обязанностей, отсутствие практических навыков работы и др. В большом потоке информации, в условиях «многозадачности» достаточно труднопроявить свои творческие способности, определить верное применение имеющихся теоретических знаний по педагогике и психологии.

Для создания условий эффективного развития кадрового потенциала в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 14» реализуется система сопровождения педагогических кадров в новой организации:

- оформлена ресурсная карта педагогических кадров, которая помогает пришедшему в учреждение педагогу сориентироваться в новом для него пространстве, карта является подсказкой к кому из коллег можно обратиться с возникающими затруднениями по разным вопросам в адаптационный период;
- составлен и выполняется план работы школы молодого воспитателя;
- реализуется программа педагогического наставничества – персонализированное, ориентированное на запросы каждого педагога сопровождение и поддержка со стороны опытных коллег, обеспечивающее непрерывный профессиональный рост.

Основные задачи наставничества направлены на сокращение срока адаптации, успешное закрепление молодого педагога в детском саду, развитие личностного и педагогического потенциала, снижение дефицитов педагогических компетентностей, успешная реализация персонализированной программы, осознанное создание и прохождение индивидуального образовательного маршрута.

Наставничество в МБДОУ выстраивается как взаимодействие опытного и молодого педагога (наставника и наставляемого), основанного на сотрудничестве, возможностях самовыражения и роста профессионального мастерства. Одним из условий эффективности данного взаимодействия является грамотный подбор педагогов-наставников, обладающих высокими профессиональными качествами, готовых к передаче накопленного опыта, умеющих эффективно организовать общение, творчески подойти к процессу наставнической поддержки, владеющих информацией о последних достижениях в образовании. Наставник минимизирует ситуацию адаптации, обеспечивает становление профессиональной позиции, выявление потенциальных возможностей молодого педагога, помогает сохранить интерес к профессии, мотивирует к самосовершенствованию,определяет векторы его развития.

Педагоги-наставники МБДОУ принимают активное участие в обучающих семинарах, организованных на городском уровне:«Внедрение

системы наставничества педагогических работников», «Система методического сопровождения педагогов», «Актуальные вопросы наставничества. Из опыта работы ДОО» и т.п..

Организация педагогического наставничества в МБДОУ проводится в несколько этапов:

1 этап – диагностический. На данном этапе происходит установление контакта между наставником и наставляемым, определение профессиональных качеств, выявление дефицитов молодого педагога (анкетирование, собеседование) и определение основных направлений дальнейшей совместной деятельности. Результат работы на данном этапе – разработка персонализированной программы наставничества при непосредственном участии наставляемого, который является активным субъектом непрерывного личностного и профессионального роста.

2 этап – практический, реализация совместной деятельности через персонализированную программу наставничества. Реализация программы происходит через формат обмена опытом, как в традиционных формах (консультации, индивидуальные беседы, помощь в подготовке к занятиям, познавательным и праздничным мероприятиям, посещение образовательной деятельности молодого специалиста с последующим анализом, мастер классы, вовлечение в участие в конкурсах на разных уровнях), так и нетрадиционные (дистанционное наставничество, совместный просмотр и обсуждениеонлайн-вебинаров, ролевые игры, защита работ и т.д.). Важным остается посещение молодым педагогом занятий педагога-наставника с целью изучения применяемых в практической деятельности методов и приемов, педагогических технологий.

3 этап – аналитический: анализ эффективности качества реализации персонализированной программы, оценка уровня профессиональной компетентности молодого педагога.

Наставничество двусторонний процесс, который положительно влияет не только на развитие молодого педагога, но и на профессиональный рост

педагога-наставника, который изучает инновационный педагогический опыт, совершенствует свои формы и методы работы, свои компетентности.

Организация работы педагога-наставника и всего педагогического коллектива направлена на активное включение молодого педагога в педагогический процесс. Молодой педагог посещает различные мероприятия, организованные коллегами (мастер-классы, открытые занятия, спортивные соревнования, квесты, театрализованные игры и т.п.), имеет возможность увидеть на практике применение методов и приемов работы в разных возрастных группах. Он принимает участие в методической работе (консультации, совет педагогов, семинары, тренинги), что способствует стиранию барьера между «новыми» и «старыми» педагогами.

Коллективная работа, направленная на подготовку высококвалифицированных педагогов нашего учреждения, помогает молодым педагогам быстрее пройти адаптационный период, укрепляет взаимоотношения между сотрудниками. Общая ответственность педагогического коллектива МБДОУ за профессиональную адаптацию молодых педагогов,передача опыта в рабочем процессе содействует успешному профессиональному становлению воспитателя.

Библиографический список

1. Круглова И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. 2007№ 9 С. 25-27. URL: https://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-nastavnichestvo-kak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya (дата обращения: 07.03.2023).

2. Шуляк Н.В. Наставничество в становлении молодого педагога // Красноярское образование: вектор развития. 2021. № 4. С. 101-103. URL: https://kipk.ru/images/docs/journal_Vektor_razvitiya/Vektor_2021_1-4.pdf(дата обращения: 07.03.2023).

3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования от 17.10.2013. URL: https://fgos.ru/fgos/fgos-do (дата обращения: 07.03.2023).