

Нижегородцева Ольга Николаевна

воспитатель

АНО ДО «Планета детства «Лада» –

Д/С №124 «Мотылек»

г. Тольятти, Самарская область

КЛУБ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: автором рассмотрено осуществление сопровождения молодых педагогов в детском саду посредством деятельности Клуба наставничества. Выделены задачи работы Клуба наставничества, обосновано реализация данной формы сопровождения молодых педагогов. Рассмотрены формы работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации, способствующие успешной адаптации к условиям труда.

Ключевые слова: клуб наставничества, молодые педагоги, детский сад.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники должны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, использовать педагогически обоснованные методы обучения и воспитания, а также регулярно повышать свой уровень. Система наставничества является формой передачи и ускорения профессионального и социального опыта.

Современная система образования все чаще обращает внимание на роль осуществления наставнической деятельности в условиях дошкольного образования. Остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами как новых образовательных учреждений, так и уже действующих. Часто бывает, что выпускники педагогических ВУЗов и колледжей, получив специальность осуществляют свою профессиональную деятельность в других сферах деятельности. Поэтому появление молодого педагога в коллективе является позитивным, радостным событием.

Проблему наставничества рассматривали такие авторы как О.А. Абдуллина, Н.Н. Булич, Т.Г. Браже, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и другие. Авторы раскрывают сущность наставничества, описывают систему работы наставничества, раскрывают психолого-педагогические условия наставничества. Например, Т.Г. Браже рассматривает наставничество через оказание помощи начинающему педагогу и создание условий для его профессионального становления. О.А. Абдуллина рассматривает наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования.

Молодые педагоги в начале своей педагогической деятельности сталкиваются со множеством трудностей:

- адаптация к новому коллективу;
- налаживание общения с родителями;
- переработка большого потока информации;
- адаптация к стрессовым ситуациям;
- эмоциональная саморегуляция.

В настоящее время все большее количество людей оценивают потенциал наставничества. Многие организации и учреждения запускают программы в этой сфере, используя передовые методики и инициативы. Таким образом, нужно не только распространять имеющиеся программы, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

В детском саду №124 «Мотылек» АНО ДО Планета детства «Лада» города Тольятти ведется работа с молодыми педагогами посредством организации Клуба наставничества. Форма организации наставничества – коллективное наставничество. Коллективное наставничество – это эффективное средство работы с молодыми педагогами при котором наставником выступают несколько педагогических работников.

В «Клуб наставничества» входят педагоги высшей квалификационной категории: воспитатели, педагог-психолог. Не каждый педагог детского сада может стать наставником, поэтому к составу «Клуба наставничества» предъявля-

ется ряд требований: он должен владеть навыками ведения конструктивного диалога; должен быть терпеливым и целеустремленным; должен знать способы борьбы со стрессовыми и конфликтными ситуациями; знать основу успеха работы с родителями воспитанников. У всех наставников «Клуба» имеется достаточный опыт работы в дошкольном образовательном учреждении.

Членами «Клуба наставничества» в начале учебного года утверждается план работы, согласно которому педагоги-наставники осуществляют свою просветительскую деятельность на протяжении всего учебного года. На итоговом педагогическом совете председателем «Клуба наставничества» предоставляется отчет по результатам деятельности.

Работа Клуба наставничества направлена на решение ряда задач:

– развитие позитивного отношения к педагогической деятельности у начинающих и молодых специалистов;

– способствование достижению целей и задач профессиональной деятельности;

– ускорение процесса профессиональной зрелости педагога и развитие его способности к самостоятельному и эффективному выполнению своих обязанностей;

– адаптация к корпоративной культуре, освоение наилучших практик коллектива, принятие правил поведения в педагогическом обществе, сознательное и креативное отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Согласно плану работы, наставники проводят работу в разных формах. Рассмотрим их подробнее.

Во время организации круглого стола на тему «Условия для индивидуальной работы» молодые педагоги получили знания об особенностях проведения индивидуальной работы с детьми. Молодые педагоги побывали в роли детей, а наставники продемонстрировали современные методы и формы работы: интерактивные игры, дидактические пособия, наглядные материалы и другое.

Педагогами – наставниками проведен цикл открытой образовательной деятельности, где молодые педагоги наглядно получили опыт использования эф-

фективных словесных приемов взаимодействия с детьми. Также наставники продемонстрировали современные подходы к организации образовательного процесса с детьми разных возрастных групп.

Во время методического диалога «Вопросы к наставнику», который организуется «Клубом наставничества» один раз в месяц, молодые педагоги получают ответы от наставников на все интересующие их вопросы. Например, «Какие вопросы стоит обсудить с детьми во время прогулки весной?», «На что стоит обратить особое внимание при формировании культурно-гигиенических навыков у детей?», «Какие игры будут способствовать развитию познавательной активности детей?» и другие. На многие вопросы педагоги дают ответы сразу, некоторые вопросы являются поводом для проведения круглых столов, дискуссий, мастер-классов.

Клуб наставничества существует в детском саду уже несколько лет и за это время педагогами – наставниками ведется работа по двум основным направлениям: повышению компетентности педагога в вопросах организации образовательной деятельности с детьми; ознакомлению молодых педагогов с эффективными приемами и формами работы с родителями. Так как данные вопросы больше всего беспокоят молодых педагогов.

Постоянной рекомендацией педагогов-наставников является прохождение курсов повышения квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в конкурсах с воспитанниками.

Педагогами – наставниками организована группа в социальной сети «В контакте», где наставники и молодые педагоги могут обсудить успехи и неудачи, обменяться мнениями, наметить проведение мероприятий. Инициатива создания такой группы исходила от молодых педагогов, так как они большое время проводят именно в сети интернет.

Ежегодно молодые педагоги являются участниками открытого регионального конкурса профессионального мастерства молодых педагогов дошкольного образования «Большой педагогический турнир», где становятся не просто участниками, а занимают призовые места.

Наставничество – это постоянный диалог и межличностная коммуникация. Стоит отметить, что наставничество позволяет показать молодому педагогу насколько интересна и разнопланова профессия педагога, насколько живо и активно проходит рабочий день. Имея наставника, молодой педагог чувствует поддержку и знает, что он не один.

Список литературы

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3 (19). – С. 18–26.
2. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4–18.
3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н.Ю. Бондаренко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
4. Еремина Т.Н. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки / Т.Н. Еремина // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – №9. – С. 40–50.
5. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – №6 (38).