

*Иванова Ольга Борисовна*

старший воспитатель

*Охримова Екатерина Николаевна*

воспитатель

*Смирнова Галина Александровна*

воспитатель

МБДОУ «Д/С №7»

г. Канаш, Чувашская Республика

DOI 10.31483/r-126811

## **НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОО: МЕТОДОЛОГИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

*Аннотация:* статья посвящена проблеме адаптации и профессионального становления молодых педагогов, только что окончивших вуз и приступивших к работе в дошкольном образовательном учреждении. Молодым специалистам не просто нужно применить теоретические знания на практике, они сталкиваются с реальностью, полной неожиданных вызовов.

*Ключевые слова:* наставничество, начинающие педагоги, молодые педагоги, психолого-педагогическое сопровождение.

Первые дни работы часто сопровождаются ощущением информационной перегрузки. Новому педагогу приходится одновременно осваивать множество аспектов профессии: составление планов и конспектов занятий, ведение разнообразной документации (от журналов посещаемости до сложных отчетов для различных инстанций, в том числе и электронных), организацию образовательного процесса, взаимодействие с детьми разного возраста и темперамента, общение с родителями (включая разрешение конфликтных ситуаций и умение корректно отвечать на все их вопросы), а также взаимодействие с коллегами и руководством. Сложность усугубляется тем, что ожидания от молодого специалиста, как правило, весьма высоки. Родители хотят видеть в нём профессионала, способного обеспечить полноценное развитие их ребёнка, администрация ожидает

выполнения всех служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а коллеги – адекватного и эффективного взаимодействия в рамках коллективной работы. Эта ситуация приводит к высокому уровню стресса, который часто сопровождается чувством неуверенности, переутомления и разочарования. Молодой педагог может чувствовать себя «брошенным на произвол судьбы», испытывая «шок от реальности», – резкое несоответствие между теоретической подготовкой и практической действительностью. Необходимость одновременно справляться со всеми этими задачами, без должной поддержки и руководства, зачастую приводит к выгоранию и, как следствие, к преждевременному уходу из профессии. Статистика показывает, что в первые три года работы значительная часть молодых педагогов покидает дошкольное образование, что, безусловно, является серьёзной проблемой для системы образования в целом. Поэтому разработка и внедрение эффективных механизмов поддержки молодых специалистов является крайне актуальной задачей. Одна из наиболее распространенных и доказавших свою эффективность форм такой поддержки – это наставничество. Наставничество в ДОУ представляет собой систему целенаправленного сопровождения молодого педагога опытным коллегой – наставником. Наставник выступает не просто как источник информации, а как опытный проводник, помогающий молодому специалисту преодолеть сложности адаптационного периода и постепенно интегрироваться в коллектив и профессиональную среду. Цель наставничества – обеспечить быстрый и качественный профессиональный рост молодого педагога, способствовать его адаптации к специфике работы в ДОУ и предотвратить профессиональное выгорание. Это достигается за счет комплексной поддержки, которая включает в себя следующее.

1. Методическую помощь: наставник помогает молодому педагогу в разработке планов и конспектов занятий, подборе методических материалов, освоении новых педагогических технологий и методик. Он делится своим опытом, предлагает варианты решения различных педагогических задач, помогает анализировать собственные уроки и вносить необходимые корректировки. В особенности

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

это важно в применении современных федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования (ФГОС ДО), которые требуют от педагогов глубокого понимания личностно-ориентированного подхода, проектной деятельности и других современных педагогических технологий.

2. Организационную поддержку: наставник помогает молодому педагогу разобраться в документации, правилах внутреннего распорядка ДОУ, специфике взаимодействия с администрацией и родителями. Он объясняет особенности работы с различными информационными системами, используемыми в учреждении. Важно отметить, что сейчас многие ДОУ переходят на электронный документооборот, требующий освоения соответствующих программ и сервисов.

3. Психолого-педагогическую поддержку: наставник создает благоприятный психологический климат, помогает молодому педагогу справиться со стрессом и неуверенностью, делится своим опытом преодоления трудностей, оказывает моральную поддержку и помогает в формировании позитивного отношения к профессии. Это включает в себя помочь в разрешении конфликтных ситуаций с родителями, детьми или коллегами.

1.1. Помощь в профессиональном развитии: наставник помогает молодому педагогу планировать свое профессиональное развитие, посещать семинары и курсы повышения квалификации, участвовать в профессиональных конкурсах, использовать ресурсы для самообразования. Наставник помогает молодому педагогу формировать свой индивидуальный стиль преподавания и разрабатывать собственные методические разработки.

1.2. Интеграцию в коллектив: наставник помогает молодому педагогу адаптироваться в новом коллективе, найти общий язык с коллегами, включиться в коллективную работу. Это включает в себя не только знакомство с коллегами, но и участие в неформальных мероприятиях, что помогает молодому педагогу почувствовать себя частью дружного коллектива. Эффективность наставничества напрямую зависит от профессионализма и личностных качеств наставника, а также от готовности молодого педагога к работе и саморазвитию. Важно пра-

вильно подобрать пары «наставник-начинающий педагог», учитывая профессиональный опыт наставника, его коммуникативные навыки и способность к работе с людьми. Кроме того, необходимо создать благоприятные условия для работы системы наставничества в ДОУ, предусмотрев время для встреч наставника и наставничества, предоставив необходимые ресурсы и поддержку со стороны администрации. В заключение следует подчеркнуть, что система наставничества – это не просто формальное выполнение обязанностей, а взаимовыгодное сотрудничество, способствующее профессиональному росту как молодого педагога, так и опытного наставника. Это инвестиция в качество дошкольного образования и создание условий для успешной и долгосрочной работы молодых специалистов. Только комплексный подход, включающий в себя материальную и моральную поддержку, а также целенаправленную работу по адаптации молодых кадров, сможет значительно снизить текучесть кадров и повысить качество дошкольного образования в целом.

Наставничество представляет собой постоянный диалог между опытными педагогами и молодыми специалистами, где важны уважение и терпение. Наставники должны делиться своим опытом и обращать внимание на положительные достижения начинающих коллег, поддерживая их педагогические идеи. В свою очередь, новички обязаны стремиться к построению правильных отношений с наставником.

В этом учебном году наставничество активно внедряется в нашем дошкольном учреждении, и наставники ощущают свою ответственность, так как от их действий зависит профессионализм молодых педагогов.

Стажировка – это наиболее трудный период как для наставника, так и для молодого специалиста. В этот момент крайне важно эмоционально поддерживать начинающего педагога, укреплять его уверенность в себе и находить взаимопонимание. Наставник знакомит нового воспитателя с работой в детском саду и ведением документации, в то время как молодой педагог контролирует режим-

---

ные процессы и участвует в различных видах деятельности, включая игры. Поступковое вовлечение в работу помогает ему приобрести опыт взаимодействия с детьми.

Наставник обращает внимание молодого педагога на то, что в его деятельности есть поддержка не только со стороны старшего воспитателя и наставника, но и от коллеги с практическим опытом в группе. Он подчеркивает важность отношений между педагогом и детьми, стараясь на практике демонстрировать уважительное отношение к своему помощнику, что служит примером как для детей, так и для родителей. Важно помнить, что работа молодого специалиста осуществляется под постоянным руководством и в тесном взаимодействии с воспитателями.

В дальнейшем молодой специалист изучает не только обучающие занятия наставника, но и опыт других коллег. Его приглашают на методические объединения, творческие выступления и вовлекают в работу творческих групп для подготовки педагогических советов.

С увеличением вовлеченности молодого специалиста в деятельность возрастает значимость положительной оценки со стороны наставника. Здесь важно замечать даже малейшие достижения: дети аккуратно убирают игрушки, проявляют благодарность за помощь, а педагоги оперативно помогают решать конфликты и продумывают игровые моменты.

*Выводы.* Таким образом, наставничество в детском саду помогает воспитателям быстрее адаптироваться к новому месту, стать уверенными в своих силах, правильно выбрать профессию и наладить совместную работу с коллегами. Эта система приносит пользу не только молодым специалистам, но и наставникам. обогащает их опыт.

### ***Список литературы***

1. Леван Т.Н. Педагог-наставник: лишняя нагрузка или ресурс для профессионального развития? / Т.Н. Леван // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. – 2022. – №2.

2. Сибиркина Е.Н. Наставничество, как условие профессионального становления молодого воспитателя в дошкольной образовательной организации / Е.Н. Сибиркина // Образование и воспитание дошкольников, школьников, молодежи: теория и практика. – 2023. – №3. EDN VIQRQD