

Васильева Татьяна Васильевна

музыкальный руководитель

МБДОУ «Д/С №158 «Рябинушка»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

Колесникова Наталия Валентиновна

музыкальный руководитель

МБДОУ «Д/С №158 «Рябинушка»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

Алексеева Людмила Леонидовна

музыкальный руководитель

МБДОУ «Д/С №125 «Дубок» ОВ с приоритетным осуществлением

деятельности по познавательно-речевому развитию детей»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

Якушова Татьяна Вячеславовна

музыкальный руководитель

МБДОУ «Д/С №128 «Василёк»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ДОШКОЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО:

ОПЫТ, ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ ДЛЯ БУДУЩЕГО

Аннотация: в статье рассматривается наставничество как форма поддержки молодых педагогов в период профессиональной адаптации. Авторы анализируют трудности начинающего специалиста: сложности планирования занятий, распределения времени, подбора материала, выстраивания взаимоотношений с детьми, коллегами и родителями, а также высокое эмоциональное напряжение. Обоснована роль опытного наставника, способного ускорить профессиональный рост, стимулировать саморазвитие и укрепить интерес к профессии. Раскрыты условия эффективного взаимодействия. Описаны результаты успешной адаптации и отмечен дефицит практических материалов

по организации наставничества. Материал адресован руководителям образовательных организаций, методистам и педагогам-наставникам.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, профессиональная адаптация, педагогическое сопровождение, индивидуальный план, саморазвитие, наставник, дошкольное образование, педагогическое мастерство, профессиональное становление.

Сотрудничество с большим количеством молодых учителей убедило меня в том, что даже блестящее окончание института и талант не гарантируют успешной педагогической карьеры без постоянного обучения на практике. Сам я многому научился у более опытных коллег...

А.С. Макаренко

Безусловно, диплом с отличием не является залогом мгновенных достижений для молодого специалиста. Нехватка опыта неизбежно приводит к определенным сложностям в профессии. Педагогическая деятельность предполагает не просто владение знаниями, приемами и навыками, но и непрерывное совершенствование, самообразование и преданность делу. Современный темп работы требует от педагога постоянного поиска новых решений, методик и способов взаимодействия с детьми. Опытный педагог уже обладает необходимыми умениями, знаком с инновационными технологиями и методиками, располагает разработанными материалами, картотеками, презентациями и проектами. Безусловно, важную роль играют его личностные качества: лидерские способности, подход к работе и мировоззрение. Но все эти навыки, профессиональные компетенции и черты характера формируются со временем, благодаря практическому опыту. Что же делать начинающему педагогу? Начав работать, молодой специалист может столкнуться с рядом проблем: трудностями при планировании занятий, распределении времени, подборе и изложении материала, а также

отсутствием взаимопонимания с детьми, коллегами или родителями. Часто молодые педагоги чувствуют себя неуверенно и сомневаются в своих действиях.

Новичку в преподавании предстоит не только адаптироваться к новому коллективу, но и выстроить доверительные связи с детьми, уметь говорить доступным языком, при этом четко излагая мысли, и поддерживать интерес учащихся на занятиях. Ему важно определить собственный стиль общения с детьми, коллегами и руководством образовательного учреждения. Эта ситуация часто становится стрессовой для педагога из-за чувства ответственности за качество труда, ожидаемых результатов со стороны администрации, коллег, воспитанников и их родителей. Для начинающего специалиста приобретение необходимых навыков и компетенций сопровождается высоким уровнем эмоционального напряжения, требующим максимальной концентрации сил. Необходимо помочь ему освоиться в новом окружении и найти свое место в профессии. Эффективную поддержку в решении этой задачи может оказать опытный наставник, который ускорит и облегчит процесс профессионального роста молодого сотрудника, стимулируя его стремление к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Мудрый и знающий наставник всегда готов предоставить помощь как на практике, так и теоретически, непосредственно в рабочей обстановке, способствуя повышению уровня мастерства. В свою очередь, успешная адаптация будет укреплять интерес к выбранной профессии и формировать положительное отношение к педагогической деятельности.

Ключевым аспектом является взаимное желание наставника и молодого специалиста сотрудничать: готовность первого делиться опытом и открытость второго – воспринимать эти знания. Важно избегать назидательности, отдавая предпочтение общению в формате диалога и беседы. Поддержку следует начинать с анкетирования, чтобы определить потребности в обучении, выявить пожелания относительно организации учебного процесса, оценить уровень методических, педагогических и профессиональных знаний, а также учесть опасения и ожидания новичка. Первые дни самостоятельной работы – самые сложные и волнующие, но при этом дарят возможность проявить себя. Очень важно

не оставлять молодого педагога один на один с возникающими трудностями, достаточно просто быть рядом, проявлять внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться настроением и поддерживать даже небольшие успехи и достижения. С самого начала необходимо мотивировать педагога к постоянному саморазвитию, изучению новых технологий, методов и приемов работы с детьми. Затем составляется план наставничества, который можно корректировать в соответствии с годовым планом дошкольного учреждения и потребностями молодого сотрудника. Индивидуальный план отражает ключевые направления деятельности: обязательное изучение нормативных документов, повышение квалификации и компетентности. План должен предусматривать возможность внесения изменений в течение года. В конце года полезно предложить педагогу проанализировать процесс адаптации и еще раз ответить на вопросы анкеты, учитывающей полученный опыт.

Со временем у начинающего педагога формируется свой уникальный стиль работы, своя система, появляются собственные разработки, он внедряет новые технологии и реализует проекты. Процесс профессионального становления для каждого педагогического работника индивидуален. Профессиональные качества во многом зависят от личностных характеристик человека.

Успешная адаптация в профессии характеризуется ощутимыми результатами: полным освоением педагогической деятельности, творческим подходом к методикам обучения, высокой оценкой профессионального мастерства со стороны коллег, родителей детей, собственной удовлетворенностью работой, демонстрацией компетентности на конкурсах различного уровня, успешной аттестацией и защитой квалификационной категории.

Наставничество как форма поддержки молодых специалистов существует давно, однако специализированной литературы, содержащей практические рекомендации по организации этого процесса в образовательных учреждениях, крайне недостаточно. Педагоги-наставники зачастую самостоятельно разрабатывают необходимые материалы (анкеты, шаблоны отчетов, планов, конспектов, технологических карт), исходя из конкретных задач, возникающих при ра-

боте с новичками. По нашему мнению, этот вопрос требует доработки на федеральном уровне, ведь в России много опытных педагогов, обладающих богатым опытом и знаниями. Российская школа всегда славилась своими традициями в области педагогики. В этом случае работа наставников станет проще и эффективнее.

В заключение хочется подчеркнуть неоценимую роль наставничества в педагогике. От того, как молодого специалиста встретят и интегрируют в коллектив, зависит эффективность его работы. Ведь деятельность педагога направлена на воспитание будущих поколений, а будущее страны во многом определяется тем, как мы их воспитываем. Поэтому давайте двигаться вперед вместе, поддерживая друг друга, опираясь на верного помощника, друга – наставника. Вместе искать решения, преодолевать препятствия, учиться на ошибках и всегда иметь возможность получить поддержку, постоянно развиваться и расти, становясь настоящими профессионалами. Совместная работа наставника и молодого педагога значительно ускоряет процесс освоения профессии. Ключевым фактором является создание атмосферы взаимопонимания и доверия, учет потребностей начинающего специалиста и готовность вести за собой.

Как заметил китайский философ Лао-Цзы: «Чтобы руководить людьми, нужно сначала идти с ними».



Рис. 1

Список литературы

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. – URL: <https://clck.ru/3VcThu> (дата обращения: 03.09.2026).
2. Козик М.В. Посвящение в профессию «Воспитатель» / М.В. Козик. – URL: <https://nsportal.ru/detskii-sad/vospitatelnaya-rabota/2016/08/09/posvyashchenie-v-professiyu-vospitatel> (дата обращения: 03.09.2026).
3. Леонова О.Д. Тренинг «Будь уверенным в себе» / О.Д. Леонова. – URL: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2019/12/17/trening-bud-uverenym-v-sebe> (дата обращения: 03.09.2026).