Тимофеева Лариса Владимировна
старший воспитатель
Никитина Елена Игоревна
инструктор по физической культуре

МБДОУ «Д/С №146»
г. Чебоксары, Чувашская Республика

DOI 10.31483/r-170044

НАСТАВНИЧЕСТВО – ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Аннотация: *в статье рассматривается наставничество как эффективный метод профессиональной адаптации и становления молодого педагога дошкольной образовательной организации. Описана система работы детского сада по формату «педагог-педагог», включая классические и активные формы. Сделан вывод о стимулировании самосовершенствования молодого педагога и повышении компетенции наставника.*

Ключевые слова: *наставник, молодой специалист, взаимодействие педагогов, система дошкольного образования.*

В настоящее время системе дошкольного образования необходим профессиональный, компетентный, мыслящий педагог, готовый к реализации ценностей на практике. Важно и то, чтобы он был готов к включению в инновационные процессы.

В то же время молодой педагог, начинающий свой профессиональный путь, испытывает некоторые трудности, и ему необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством. Поэтому важно создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Такую помощь способен оказать педагог-наставник.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Несмотря на то что Год наставника и педагога в России был провозглашён президентом Путиным в 2023 году, сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного профессионала, специалиста дошкольного образования, который способен предложить практическую и теоретическую помощь.

Наставничество также является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, который приемлем в дошкольном образовательном учреждении, способствующим развитию и становлению молодого специалиста.

Ещё с давних времён философы определяли основные задачи наставника, и каждый трактовал их по-своему. Например, мысли Платона склонялись к тому, что воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет.

По мнению Ж.-Ж. Руссо, главным и наиболее сложным искусством наставника считалось умение ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своим опытом, подсчитывая годы своей воспитательной деятельности. По его мнению, так педагог превращался в машину, которая только задаёт и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку. Нельзя, говорил он, быть убеждённым, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Сократ считал, что главная задача наставника – побудить мощные душевные силы ученика. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении. Главный тезис наставничества Сократа – «Я знаю только то, что ничего не знаю».

Например, вспомним известный фильм «Афоня». А именно эпизод, когда мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажёров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотрудни-

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

ками. Её фраза «Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически» как раз и характеризует систему наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста в детском саду носит поэтапный характер. Он включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности молодого педагога.

Рассмотрим задачи каждого этапа.

1. *Знакомство и установление доверия.*

На этом этапе важно создать психологически безопасное пространство, где и молодой педагог, и педагог-наставник могут делиться ожиданиями, опасениями и профессиональными перспективами.

2. *Диагностика и целеполагание.*

Этот этап – фаза оценки текущего уровня развития наставляемого и определения конкретных целей обучения и дальнейшего взаимодействия.

3. *Практика с поддержкой.*

После определения целей наставник демонстрирует профессиональные навыки, показывая не только практические занятия, но и теоретическую часть знаний.

На этом этапе начинающий педагог может уже самостоятельно выполнять задачи при активной поддержке наставника.

4. *Самостоятельная профессиональная деятельность.*

Предполагается снижение уровня поддержки (лишь по необходимости или просьбе наставляемого), предоставление молодому педагогу больше самостоятельности.

5. *Этап рефлексии и корректировки.*

На данном этапе подводятся промежуточные результаты, производится сбор обратной связи от других педагогических работников, а также пересмотр и корректировка целей развития молодого специалиста, возможно определение новых областей для профессионального роста.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Стоит отметить, что эффективное наставничество носит циклический характер процесса, где при необходимости возможно вернуться к предыдущим этапам для углубления или расширения профессиональных компетенций педагога.

Также отметим, что наставничество носит субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия педагогов.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Педагоги используют в работе наиболее подходящий для нас формат наставничества «педагог – педагог», когда за каждым молодым педагогом закреплён наставник. Вместе они разрабатывают план деятельности.

Исходя из личных качеств и интересов используют разные формы взаимодействия, например классические – это консультирование (индивидуальное, групповое) и активные.

Консультирование делится по направленностям:

– *специализированная направленность*. Наставник сообщает по теме консультации и отвечает на вопросы наставляемого;

– *психолого-педагогическая диагностика*. Наставник выявляет профессионально значимые проблемы, определяет причину конфликта;

– *создание плана деятельности*. Наставник помогает наставляемому разработать индивидуальный маршрут профессионального развития с учётом выявленных профессиональных дефицитов;

– *методическая помощь*. Наставник объясняет, например, как организовать дисциплину в группе, использовать активные методы обучения, применять приёмы мотивации воспитанников.

К активным формам относятся семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, мастер-классы от наставников.

Стоит отметить также инновационные формы взаимодействия наставника и молодого педагога, которые приведены ниже.

«Репетиция» – методическая отработка сложных фрагментов занятий с наставником вместо детей для повышения уверенности и качества работы.

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

«Дуэт» – совместное проведение мероприятий.

«Дубликат» – самостоятельное повторение занятия молодым педагогом, исходя из образца наставника, для закрепления и адаптации методов.

«Аналитик» – эта форма работы, при которой молодой педагог самостоятельно разрабатывает и проводит занятие в своей группе, а после его проведения проводит анализ для наставника.

«Суфлёр» – поддержка наставника во время занятия с подсказками в сложных ситуациях, обеспечивающая уверенность и профессиональный рост.

Таким образом, предложенная система наставничества в детском саду стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации, помогает выработать индивидуальный, авторский стиль в работе, реализовать свои таланты и амбиции. Наставники, работая с молодыми педагогами, повышают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками методической литературы, используют в работе цифровые технологии. Ведь наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом, нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами.

Список литературы

1. Бережнова, О. В. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада : методическое пособие / О. В. Бережнова, Л. Л. Тимофеева. – Москва, 2014.

2. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ : метод. пособие / А. А. Майер, Л. Г. Богославец. – Москва : Сфера, 2012. – 123 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)