



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида «Родничок»

# ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



**НАСТАВНИЧЕСТВО:  
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

Т.В. Пуртина, старший воспитатель

## Организация наставничества в дошкольной образовательной организации

*«Учитель и ученик растут вместе»  
Конфуций*

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «зарядить» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

### **Что же включает в себя понятие наставничество?**

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, но наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Многие специалисты с небольшим опытом работы сталкиваются с неуверенностью во взаимодействии с детьми, их родителями, боятся осуждения администрации и коллег с большим опытом, переживают за результат своей работы. Решением данной проблемы является помощь администрации и опытных коллег, с целью организации и создания мотивации для более быстрой и комфортной адаптации в коллективе и быстрого профессионального роста.

Цель работы в качестве наставника - оказание помощи молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, повышение квалификации, уровня профессиональных знаний и умений, научить находить выход из сложных ситуаций, развить у молодого специалиста уверенность в собственных силах и укрепить в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Задачи работы наставника:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с использованием различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
5. Изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах.
6. Проведение анализа результативности работы молодого воспитателя во всех направлениях образовательной деятельности.

Этапы становления молодого специалиста включают:

1. Адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. Стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
3. Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Из опыта работы дошкольных образовательных учреждений существует система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная система состоит из трех этапов:

Первый этап – адаптационный – выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста, разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов. Анкета для изучения трудностей в работе молодого педагога представлена в Приложение 1.

Индивидуальный план (программа) работы с молодым педагогом должен отражать основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План (программа) должен быть составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года.

Второй этап – основной (проектировочный) – разработка и реализация плана (программы), корректировка навыков специалиста, выстраивание программы собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Молодой педагог, изучая опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей повышает свое профессиональное мастерство. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляя план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ занятий опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

Третий этап – контрольно – оценочный – контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональную компетенцию наставнику: изучает новинки методической литературы, участвует в профессиональных конкурсах, конференциях, используют в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Приложение 1

Анкета для изучения трудностей в работе молодого педагога  
(самооценка, оценка)

ФИО воспитателя: \_\_\_\_\_

<i>Виды и элементы педагогической деятельности</i>	<i>Степень затруднения</i>		
	<i>очень сильно</i>	<i>сильно</i>	<i>средне</i>
Комплексно-тематическое планирование			
Перспективное планирование			
Планирование воспитательно-образовательной работы			
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства			
Планирование с учетом ФГОС ДО			
Овладение содержанием новых программ, методик			
Использование разнообразных форм, методов и приемов			
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности			
Использование методов развивающего обучения			
Использование новых педагогических технологий			
Организация исследовательской деятельности детей			
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			
Организация свободной деятельности детей			
Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы			
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала			
Обобщение своего педагогического опыта			
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки			
Работа с родителями			