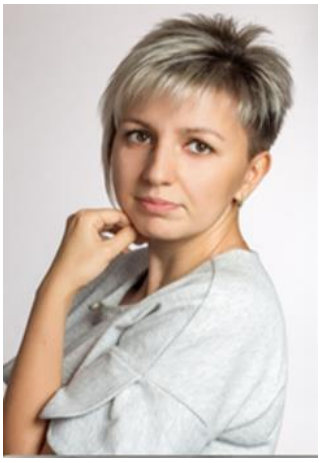

Дрогальцева Елена Степановна/ Drogaltseva Elena Stepanovna, заведующий
E-mail: romashka-dou-aldan@yandex.ru
Контактный телефон: 89244637278
Проселкова Лариса Юрьевна/ Proselkova Larisa Yurievna, старший воспитатель
E-mail: proselkova7676@mail.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей «Ромашка» МР «Алданский район» РС (Я)

Municipal Budgetary Preschool Institution "Kindergarten of general development type with the priority implementation of activities for the social and personal development of children "Romashka" MR "Aldan district" RS (Y)

E-mail: romashka-dou-aldan@yandex.ru

Наставничество как условие профессионального становления молодого педагога дошкольного образовательного учреждения

Mentoring as a condition for professional development of a young teacher in a preschool educational institution

Аннотация: Статья раскрывает понятие наставничества, его функции. Описывается специфика наставничества в дошкольной образовательной организации. Авторы приводят опыт реализации практики наставничества, описывают модель наставничества, методы и инструменты, используемые в процессе.

Ключевые слова: дошкольное образовательное учреждение, наставничество, молодой специалист, наставник, модель наставничества.

Abstract: The article reveals the concept of mentoring, its functions. The specifics of mentoring in a preschool educational organization are described. The

authors cite the experience of implementing mentoring practices, describe the mentoring model, methods and tools used in the process.

Keywords: preschool educational institution, mentoring, young specialist, mentor, mentoring model.

Одной из важнейших задач модернизации российского образования является повышение его доступности, качества и эффективности. Решение этой задачи предполагает не только реализацию ФГОС, но и наличие продуманной кадровой политики. Ведь сегодня, как никогда, дошкольной образовательной организации нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к сотрудничеству, отличающийся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающий развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющий самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, готовый к включению в инновационные процессы, происходящие в образовании. Однако опыт показывает, что начинающие педагоги, имея хорошую теоретическую базу, слабо представляют повседневную педагогическую деятельность.

Подготовка педагога к педагогической деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна повысить эффективность профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации №401 от 22.06.2022 г., в нашем МБДОУ разработана модель наставничества, которая затрагивает интересы трех сторон:

– молодого педагога;

– педагога-наставника;

– дошкольного образовательного учреждения.

Молодой специалист получает практические знания, формирует свои педагогические навыки и умения. Наставник повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров.В МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида «Ромашка» осуществляется постоянная связь содержания методической работы детского сада с результатами работы опытных педагогов, которая обеспечивает непрерывный целенаправленный процесс совершенствования профессионального мастерства молодых педагогов. Выстроена системная работа, включающая разнообразные эффективные методы работы с молодыми педагогами. Это и традиционные, такие как беседы, консультации, посещение и обсуждение занятий. А также новые нетрадиционные или модернизированные методы: психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями-мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения молодого педагога в образовательную, педагогическую среду.

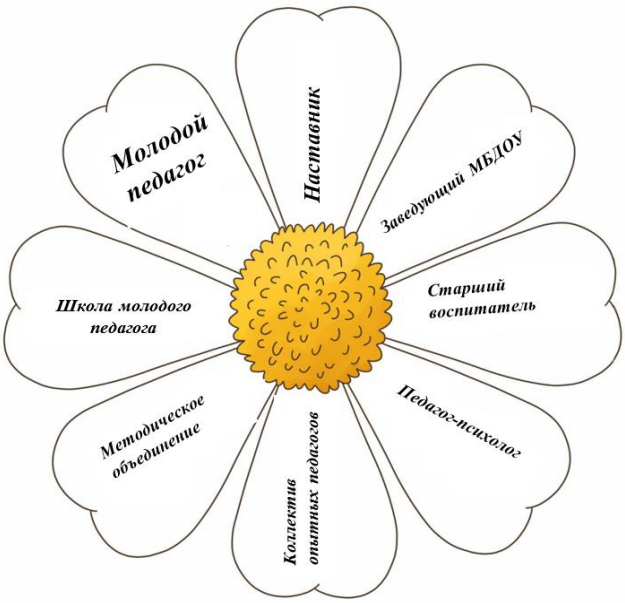

Рис.1 Модель наставничества МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида «Ромашка»

Также детский сад тесно сотрудничает с МКУ «Департамент образования» МР «Алданский район» в рамках работы проекта «Школа молодого педагога».

Немаловажным аспектом является адаптация молодого специалиста. Наша модель наставничества заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого педагога к трудовой деятельности в новом коллективе. А также в открытом диалоге с молодым педагогом по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у начинающих педагогов к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии. Взаимодействие и поддержка всех членов коллектива создает атмосферу психологического комфорта для начинающих педагогов.

Система по адаптации молодых педагогов плавно перетекает в систему по развитию профессиональных качеств молодого специалиста. Данная система включает в себя ряд последовательно реализуемых этапов деятельности:

1. Помощь в осознании своих проблем, что достигается за счет участия молодого педагога в работе методических объединений; проведении открытых занятий; взаимопосещений, участия в семинарах, просмотр видеозаписей разных форм работы с детьми.

2. Поддержка положительных мотивов профессиональной деятельности: выделение положительных сторон деятельности педагога; направление на интересующие педагога курсы; помощь в планировании; предоставление возможности предоставить свой опыт; привлечение к участию в конкурсах профессионального мастерства.

3.Стимулирование творческой деятельности: материальное стимулирование (премии, надбавки за участие в проектах, победу на конкурсах); моральное стимулирование (на сайте ДОО);

4. Вовлечение в активную общественно-профессиональную деятельность: руководство творческой группой; работа в совете ДОО; проектная деятельность; опытно-экспериментальная работа; исследовательская деятельность; инновационная деятельность.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Модель наставничества должна быть направлена на становление молодого педагога, как профессионала, так и на развитие его личности, стремящейся к самообразованию и саморазвитию.

Список использованной литературы:

1. 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.

2. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. — М.: ТЦ Сфера, 2011. — 296 с.

3. Дуброва В. Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. Н. Дуброва, Е. П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2010. – 128 с.

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

5. Иванова Н. Г. О реализации практики наставничества молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации // Вопросы дошкольной педагогики. — 2023. — № 4 (63). — С. 2-5.