

**СП детский сад «Сказка» МКДОУ «Детский сад «Светлячок» п. Пеледуй»**

**ДОКЛАД**

**на тему: «Наставничество – вхождение в профессию»**

**Выполнила:**

**Л.Г. Яковлева - заведующая СП,**

**Высшая квалификационная категория.**

**Пеледуй, 2023**

*«Никто не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника».*

*Я.А. Каменский*

### **Актуальность**

Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 гласит о том, что 2023 год в России объявлен «Годом наставничества». *И «...это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», отмечал В.В. Путин.*

Внедрение системы наставничества в современных образовательных организациях обусловлена необходимостью обеспечивать преемственность поколений по средствам ускорения передачи социального или профессионального опыта. 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.

Наставничество - древнейший институт человеческих отношений. Философы Платон и Жан Жак Руссо отмечали, что взаимодействие наставника и ученика представляет собой сложное искусство общения в равном положении. Однако принципы наставничества зародились до развития греческой цивилизации.

Для российской педагогики наставничество всегда оставалась предметом особого внимания. В XIX веке о наставничестве размышлял К.Д. Ушинский, основоположник отечественной педагогики подчеркивал, что существует прямая зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства и знаний наставника.

В советский период благодаря наставничеству сотрудники могли быстрее повышать квалификацию, а новички - быстрее влиться в профессиональный

коллектив. Наставничество в СССР - форма коммунистического воспитания. Однако, наставничество претерпело трансформацию по виду деятельности, т.е. происходит переосмысление категории наставничества.<sup>1</sup>

Только в 60-х годах XX века понятие «наставничество» получило современное значение как важная форма профессиональной подготовки.

Авторы научных работ Быстрова Е.В., Преснова Л.П. и Пасечник Е.С. – представляют в своих статьях наставничество как педагогический феномен в современной теории образования, которому уделяется большое значение как методу способа адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности. Авторы отмечают, что наставничество дает возможность молодому специалисту получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить помощь по вопросам совершенствования теоретических и практических знаний в повышении мастерства. Феномен наставничества является необходимым социально-педагогическим компонентам общественного развития и сохранение самоценности традиционных социокультурных оснований.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. В современном ДОО остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

---

<sup>1</sup> Щербанова Т.Н. «Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога», Санкт-Петербург.

ФГОС ДО предполагает, что специалист должен быть компетентным во всех областях развития дошкольного возраста, поэтому, начиная работу с молодым специалистом в 2022-23 учебном году, мы поставили перед собой следующие цели и задачи:

### **Цели и задачи**

**Цели работы в качестве наставника:** способствовать развитию и закреплению у молодого специалиста профессиональных компетенций.

**Задачи наставничества:**

удовлетворить потребность молодого педагога в непрерывном образовании и оказывать помощь в преодолении различных затруднений; способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; помочь внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

### **Новизна**

**Новизна опыта заключается** в решении и преодолении возникших трудностей молодого педагога; в комплексном подходе к трудовой деятельности; открытом диалоге с «наставляемым» по всем профессиональным вопросам и способствовании у него развития самообразования; в формировании мотивации к дальнейшему раскрытию индивидуальности через собственный пример в передаче практического опыта через организацию совместной работы.

### **Условия возникновения и становления опыта**

Для меня наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоение инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Основные требования ко мне, как к наставнику:

-  умение четко и грамотно ставить цели и задачи своей деятельности.

- ✚ умение разработать программу педагогической помощи с учётом индивидуальных особенностей.
- ✚ умение наладить продуктивный контакт и предложить оптимальные формы и способы взаимодействия.
- ✚ умение диагностировать, наблюдать, анализировать деятельность наставляемого.
- ✚ способность креативно, творчески организовывать процесс поддержки.
- ✚ способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, постоянное самообразования.

Молодые специалисты приходят в ДООУ «продвинутыми» то есть, хорошо владеют ИКТ, базовыми сервисами и приемами в сети интернет: приемами навигации, приемами работы с электронной почтой, приемами работы со средством сетевого взаимодействия (чаты, форумы). Тем не менее, молодые педагоги имеют низкий уровень способности решения профессиональных задач с детьми, их подготовки в организации предметно-специальных знаний, позволяющие правильно оценивать ситуацию и принимать эффективные решения в профессиональной деятельности.

Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей и коллег.

Кто и как должен помочь начинающему воспитателю? Как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом заряжать молодого специалиста на активность и творчество в работе? Как и почему мы станем наставниками?

Базовая компетенция педагога заключается в:

- введении и организации образовательного процесса;
- установлении контактов с родителями;
- выстраивании индивидуального маршрута воспитанников;

- разработке и реализации авторских программ;
- профессионально-личностном совершенствовании;
- креативности педагога;
- организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса.

Основные компетенции педагога по ФГОС ДО в работе с детьми, определяются в:

- обеспечении эмоционального благополучия детей через непосредственное участие с каждым ребенком;
- поддержке индивидуальности детей через создание условий для свободного выбора детьми деятельности, для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
- не директивной помощи детям, поддержке детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности, развитии коммуникативных способностей детей;
- взаимодействии с родителями по вопросам образования ребенка, вовлечения их в образовательный процесс.

Компетенции педагога делают работу наставника более успешной, это как отправная точка для развития молодого специалиста.

Выход ФГОС дошкольного образования изменил концепцию педагогического процесса и в связи с чем, появились новые компетенции:

- участие в разработке программы развития ДОУ;
- работа в условиях реализации инклюзивного образования;
- освоение русского языка с детьми, для которых он не является родным;
- готовность учить всех без исключения: детей с ОВЗ, детей инвалидов, «социально-запущенных» детей, имеющих серьезные отклонения и т.п.

Работу с «наставляемым» разделили на три этапа:

I. Прогностический – определение целей взаимодействия через анкетирование молодого начинающего специалиста для изучения затруднений в работе.

II. Практический – разработка и внедрение перспективного плана работы педагога-наставника с наставляемым.

III. Аналитический – определение уровня профессиональной адаптации и степень усвоения знаний молодого специалиста.

На первом этапе начали работу с молодым педагогом с анкетирования для того, чтобы выявить ряд трудностей для определения маршрута работы в дальнейшем (Приложение 1).

Проведя анализ анкетирования, было выявлено, что у молодого специалиста имеются задатки в организации исследовательской деятельности детей, в осуществлении индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития, в предоставлении самостоятельности и проявлении активности детей в течение любого вида деятельности. Однако, педагог очень сильно затрудняется в перспективном планировании, в планировании воспитательно-образовательной работы, в планировании работы по самообразованию, также есть определенные трудности в овладении содержания программ и методик, в использовании разнообразных форм, методов и приемов на занятиях, в использовании новых педагогических технологий и организации развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы.

Исходя из проведенного анкетирования, мы составили перспективный план работы на один год с молодым специалистом, который стали успешно реализовывать. (Приложение 2)

### **Стиль наставничества:**

Как педагог - наставник, исходя из особенностей обучения в смысле понимания мотивации «могу», «хочу» - как научить взрослого человека, как передать все знания, выделила стили работы с «подопечной».

- ✚ *Инструктаж* – это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому. При этом не объясняю, почему надо сделать именно так, а не иначе - у наставника есть готовый правильный ответ.
- ✚ *Объяснение* – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действием.
- ✚ *Развитие* – стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

### Формы работы

В работе с молодым педагогом мы используем такие формы работы, как:

✚ **«Коллективная работа»** - направлена на оказание педагогической помощи молодым специалистам, используется в практике под руководством педагога-наставника.


- *педагогический совет*, на котором своим опытом делятся опытные педагоги и специалисты нашего детского сада. Такая форма работы позволяет получать молодым педагогам знания, умения и навыки в профессиональной деятельности и выявить с помощью психолога в скрытой форме их психологические особенности;

- *методический семинар*, основной задачей которого является расширение знаний молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах наставник вовлекает в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения педагогических проблем с педагогами;



- *круглый стол*, встречи, на которых расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.;

- *наглядная педагогическая пропаганда*, позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематические выставки и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию, посещение родительского собрания. После чего идет обмен мнениями об увиденном, отмечаются плюсы и минусы работы;


 **«Групповая работа»** - организуется наставником для молодых специалистов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы:

- *консультирование*, имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Оно включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

- *кейс-технология* помогает формировать педагогическую компетентность и развитие умения делать свои предположения и выводы, предупреждать конфликтные ситуации. Часто используются игровые приемы - ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

- *обзор педагогической литературы*, заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса.

- *деловая игра*, максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

 **«Индивидуальная работа»** - основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник-подопечный».

- *Индивидуальная консультация* носит выраженный инструктивный характер, либо проходит в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

- *Практические занятия* направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Реализацию перспективного плана с молодым специалистом мы начали с знакомства нормативно-правовой базы работников образовательной

организации в форме консультации по развитию умения пользоваться нормативно - правовой базой: «Законом об образовании РФ», «Семейным кодексом», ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенцией о правах ребенка», СанПин для ДОУ, ФГОС ДО, локальными актами МКДОУ; изучили «Основную образовательную программу МКДОУ», а также цели и задачи годового плана МКДОУ.

Далее, молодому педагогу была оказана помощь в составлении перспективного планирования и в ежедневном планировании воспитательно-образовательной работе с детьми среднего дошкольного возраста, в том числе с детьми ОВЗ. Мною было рекомендовано при оформлении документации образовательного процесса в группе, учитывать такие принципы как систематичность, последовательность, в соответствии с требованиями учреждения.

После проведенного анализа деятельности и с учетом профессиональных интересов молодого специалиста, мы определились с темой самообразования, проведена консультация по вопросам планирования работы над темой самообразования на год (даны рекомендации по оформлению и выполнению плана самообразования специалистом в течение учебного года, проведена консультация по подбору методической литературы и ресурсов интернета). Для молодого специалиста, мною проведены консультации по теме «Особенности организация режимных моментов в детском саду»: это способствует привыканию организма к временным рамкам непрерывной образовательной деятельности. И немаловажное значение – это сохранение психического и физического здоровья детей; «Взаимодействие семьи и педагога с детьми ОВЗ», данная консультация имела также рекомендации по организации сотрудничества педагога с семьями воспитанников ОВЗ родителями (законными представителями), что позволяет решить трудности молодого специалиста в организации взаимодействия с семьями.

Совместно с молодым педагогом, мы участвуем в выполнении ежемесячных циклограмм дошкольного учреждения. Периодически, 1-2 раза в неделю проводим взаимопосещение образовательной деятельности, режимные моменты, досуговая деятельность средней группы. После чего мы анализируем работу, выявляя, как положительные, так и отрицательные моменты, и стараемся находить решение в исправлении недочетов.

У молодого специалиста мною были посещены:

- режимные моменты
- образовательная деятельность
  - ✚ в области «Художественно-эстетическое развитие: рисование «Мишка косолапый», аппликация «Белка», лепка «Ежик»;
  - ✚ в области «Познавательное развитие»: формирование элементарных математических представлений, конструирование по условиям «Сарайчики и Гаражи»; ознакомление с окружающим миром «Что растет в лесу?»;
  - ✚ в области «Речевое развитие»: развитие речи «Чтение стихотворений об осени. Составление рассказов-описаний игрушек».

Молодому педагогу были даны рекомендации по избеганию ошибок в процессе взаимодействия с воспитанниками, по оснащению образовательного процесса: в подборе дидактического материала, его расположению при проведении занятия, по использованию методической литературы.

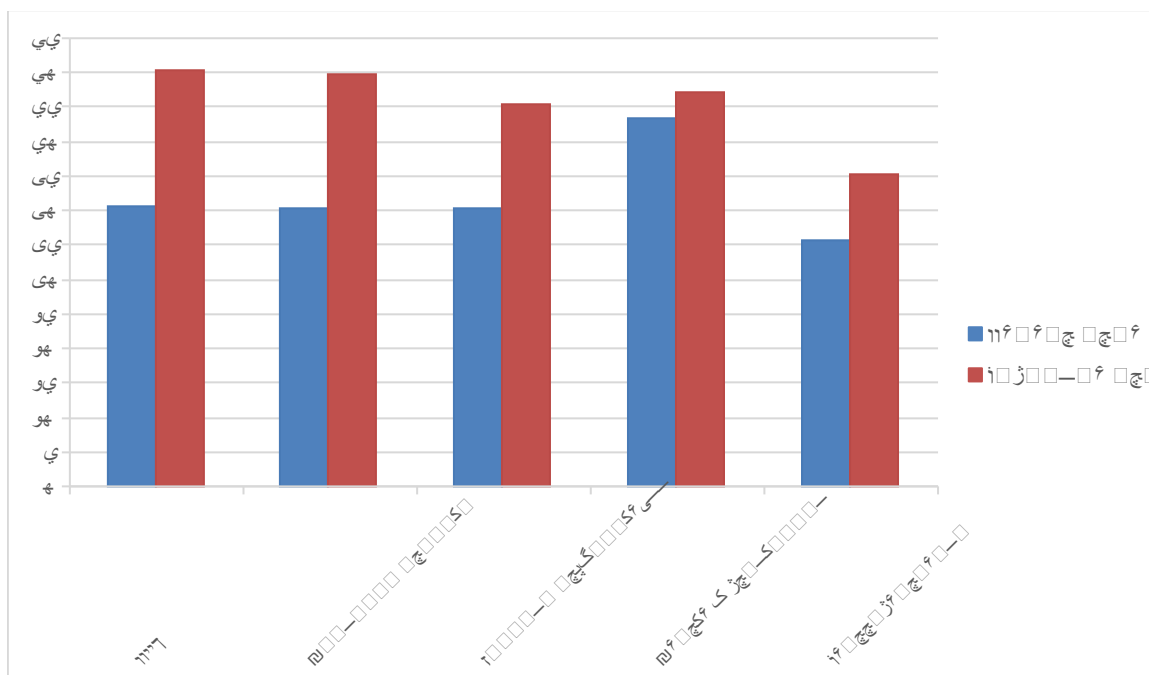
В свою очередь, молодой специалист посещала мои занятия и режимные моменты, которые я проводила с воспитанниками, с целью анализа методики проведения ООД и совершенствования личного опыта. (Приложение 5)

В подготовке к проведению родительского собрания также, мною была оказана помощь молодому педагогу. Мы составили конспект, согласно запланированной теме «Путешествие в страну знаний». «Режим дня и его

значение. Создание условий дома для полноценного отдыха и развития детей» - с целью знакомства родителей с требованиями программы ФГОС воспитания в детском саду детей 4 – 5 лет мы подготовили необходимые материалы. Родительское собрание прошло успешно. Родители высказали только положительные отзывы к организации и проведению мероприятия все остались довольны выступлением молодого специалиста, что позволило закрепить эффективность взаимодействия между педагогом и родителями воспитанников.

При подготовке детей к праздникам и досугам нашего детского сада, мы совместно с молодым педагогом обсуждаем вопросы по организации и проведению мероприятия (расположение атрибутов, рассаживание детей, роль педагога при проведении детского праздника, все рекомендации, которые были мной даны, были реализованы, кроме того, молодой специалист проявляет инициативу и творчество при организации подобных мероприятий. Отмечено желание молодого педагога к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства. (Приложение 6)

На третьем этапе нашей работы, мы сделали сравнительный анализ с целью определения уровня профессиональной адаптации и степени усвоения знаний молодого специалиста. Вместе с молодым специалистом мы проанализировали профессиональные компетенции, которыми обладает специалист, отмечали слабые и сильные стороны, искали пути и принимали решения для их усовершенствования; наша совместная деятельность позволяет молодому педагогу реализовать себя, развивать личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развивать умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.



Но также есть задачи, над которыми нам нужно ещё работать:

- углублённо изучить новые нетрадиционные приемы для проведения совместной деятельности детей и родителей;
- овладеть новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании предметно-пространственной среды;
- совершенствовать предметно-пространственную среду в группе;
- пополнять группу картотеками игр, дидактическими игрушками, игровыми пособиями.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что молодому специалисту оказывается помощь в приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы, а также выработке умения применять теоретические знания в своей практической работе.

### Заключение

*"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был*

*талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."*

*Антон Семёнович Макаренко*

Благодаря «наставничеству» молодой педагог получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Мне же, как педагогу - стажисту «наставничество» помогает в развитии деловых качеств и повышении своего профессионального уровня в процессе взаимообучения.

«Профессия педагог» - заставляет нас находиться в постоянном движении, запрещая стоять на месте, так она требует развития, ведь впереди еще много нового и интересного.