

Наставничество в ДОУ- как основа профессионального развития педагогов

Толстихина Ирина Юрьевна
старший воспитатель
МДОБУ Д\с №79 «Лучик»

2023 год в России был провозглашён как год наставника и педагога президентом Путиным ещё в 2021 году. По словам президента, «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога»

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже прошли эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества

Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления

Использование системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, 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.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Я считаю, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки

и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

Жизненная необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога - наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях О.А. Лапиной, Г. Льюиса, Л.А. Магальник

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель». Наставничество - как «звание, должность, дело наставника».

Наставничество - это процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком «новичком» (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного. Сократ считал, что главная задача наставника - побудить мощные душевные силы ученика. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю»

В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и др. По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога ДООУ носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

Начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного педагога, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу мастеру наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с начинающим специалистом

Наставничество в ДООУ позволяет

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагогического работника;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДООУ;
- передать накопленный наставниками опыт.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике.

Считаю, что проблема наставничества действительно очень актуальная. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала.

Поэтому одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем дошкольном учреждении является наставничество. В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Педагоги используют в работе наиболее подходящий для нас формат наставничества «педагог-педагог». За каждым молодым педагогом закреплен наставник. Наставники совместно с наставляемыми разработали план деятельности педагога-наставника с молодым воспитателем, исходя из личных качеств и интересов наставляемых. Помогают создать портфолио, что дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Наставники всегда готовы прийти на помощь молодым воспитателям, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В своей работе наши педагоги-наставники используют активные формы, такие как: практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-наставника, совместное проведение обследования детей, мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», посещение и анализ занятий опытных педагогов. Используют такую форму, как участие в конкурсах. В окружном конкурсе по созданию квест-игры «Формирование логико-математических представлений у дошкольников» заняли призовые места. При помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Молодые педагоги активно участвуют в окружных, городских и республиканских конкурсах. Разрабатывают конспекты непосредственно образовательной деятельности, с которыми успешно участвуют в профессиональных конкурсах. Вместе с педагогами-наставниками молодые педагоги совершенствуют свое самообразование, участвуют в проектной деятельности, в вебинарах всероссийского и регионального уровня, принимают участие в работе СИО «Развитие логического мышления детей дошкольного возраста в условиях современной цифровой образовательной среды». Распространили опыт работы на городском фестивале «100 идей развития дошкольного образования- от сетевых инновационных объединений города Якутска». В конце года наши молодые педагоги выступают с творческим отчетом.

Работая с молодыми педагогами, наши наставники повышают свою профессиональную компетенцию, следят за новинками 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.

Наставники помогают молодым педагогам применять эффективные формы и методы работы, которые содействуют профессиональному становлению молодого специалиста.

Помогая молодым воспитателям наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущают свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов.

Считаю, что наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации. Наставник помогает молодому воспитателю сформировать нужные компетенции, адаптироваться к работе с детьми, выработать индивидуальный, авторский подход к работе, реализовать свои таланты и амбиции.

Технология наставничества в дошкольном образовательном учреждении дает возможность увидеть профессиональное становление молодого педагога.

Список литературы:

1. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность — Москва, 2011.
2. Вагин И. О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
4. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.2001.
5. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
6. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4.
7. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду.