

АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики

Сотникова Алина Владимировна,

заведующий,

Арсентьева Алевтина Александровна,

старший воспитатель,

Мелкова Алена Владимировна,

старший воспитатель,

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 118» города Чебоксары Чувашской Республики

**ОРГАНИЗАЦИЯ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»
КАК УСПЕШНЫЙ МЕТОД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
СТАНОВЛЕНИИ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ**

Аннотация: В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, школа наставничества, опыт.

В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №118» города Чебоксары Чувашской Республики большой, дружный и стабильный коллектив. Всего 34 педагога. Большинство сотрудников со стажем работы более 15 лет (85%), но ежегодно стараемся привлекать молодых специалистов на вакантные места. На сегодняшний день в детском саду работают 2 молодых специалиста, 2 специалист сроком работы 1 год и 2 специалиста, который поменял сферу деятельности и приступил к педагогиче-

АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики

ской работе. Присутствие в ДОО начинающих педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является положительным фактором.

Наша задача - найти «ключ» к каждому специалисту, понять его внутренний мир, его интересы и использовать их по максимуму в профессиональной деятельности.

Для эффективной и качественной работы в дошкольном учреждении уже не первый год функционирует институт наставничества, который позволяет сформировать внутри образовательной организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, сообщество педагогов – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.

Форм наставничества много. В нашем образовательном учреждении активными являются **2 формы работы:**

«равный учит равного»;

«опытный педагог»- «начинающий педагог»

К наставнической деятельности привлекаются педагоги-лидеры, их опыт открыт для использования всеми педагогами дошкольного учреждения.

Особенностью наставничества в этих формах, на наш взгляд, является постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому, менее опытному педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и начинающего специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность начинающего педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для нашего учреждения 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 и мессенджеры. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Основными функциями наставника в нашей организации является:

- оказания помощи наставляемым в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;
- оптимизация процесса педагогической деятельности с опорой на знания профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей личности через раскрытие творческого потенциала, привлечение к экспериментальной, инновационной деятельности в ДО;
- помощь в формировании собственной системы работы и использование в работе новых педагогических технологий, разработанных форм и методов учебно- воспитательной работы, способностей и профессионального роста;
- подбор и подготовка «резерва» кадрового состава.

Механизм и инструменты наставничества

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности:

- 1) Сбор информации о молодом специалисте;
- 2) Выбор тем и направления работы, составление плана работы;
- 3) Определение наставника;
- 4) Индивидуальные консультации, советы, рекомендации, помощь;
- 5) Участие в совместных мероприятиях, консультациях, семинарах, практикумах;
 - 6) Участие в инновационной деятельности, в профессиональных конкурсах, публикациях опыта работы.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы разных субъектов взаимодействия:

- старший воспитатель – молодой педагог: создание условий для адаптации педагога на работе; знакомство с нормативными и локальными актами; обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.

АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики

- молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители): формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей);
- молодой педагог – коллеги: оказание поддержки со стороны коллег, оказание методической помощи.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

План работы составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДООУ, 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.

Сегодня мы уже смело можем говорить о результатах своей работы:

- создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника; студента и наставника;
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению всего педагогического коллектива;

АКТУАЛЬНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
учебно-воспитательной системы в образовательных организациях Чувашской Республики

- молодые специалисты ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательного процесса;
- молодому педагогу обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию;
- сформирована база наставников;
- отсутствуют вакантные должности.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет «новичкам» 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 свою профессиональную компетенцию: стараются следить за новинками методической литературы, участвуют в педагогических конкурсах, конференциях, используют в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Список литературы:

1. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДООУ. Методическое пособие. М.: Творческий центр «Сфера», 2004. - 64 с.
2. Клинк, О.Ф., Кукушкин, С.Г., Факторович, А.А. К49 Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.
3. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. - 128 с.