

«Школа молодого воспитателя»
Опыт работы по организации наставничества

*Буруян Н.Л., старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад № 40»*

В настоящее время государственная политика в области дошкольного образования направлена на обеспечение функционирования и развития системы дошкольного образования. Но остро встает вопрос обеспечения педагогическими кадрами. Педагогов-практиков не хватает, и поэтому зачастую работают люди, которые не имеют профильного педагогического образования, а просто прошедшие переквалификацию, и хорошо, если это очное обучение, а не дистанционное.

Проблема также еще и в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма. И решить эту проблему мы можем с помощью наставничества.

В нашем детском саду работают две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождение в профессию:

Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей (в нашем учреждении их трое - 1 воспитатель и 2 учителя-логопеда);

Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы. На сегодняшний день у нас работают два педагога, стаж педагогической работы у которых до 3-х лет.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодого воспитателя очевидна: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм, и, самое главное, проходит в условиях реальной трудовой деятельности.

Наставником в нашем детском саду назначается опытный педагог, который имеет высокий уровень профессионализма и качество работы. Это может быть педагог с квалификационной категорией или с большим стажем. Назначая наставника молодому педагогу, необходимо обращать внимание и на личностные качества.

Работа в нашем детском саду по наставничеству регламентируется приказом заведующего, положением о системе наставничества. Разработана программа организации наставничества «Молодой воспитатель». На каждого молодого специалиста мы составляем план работы на 1 год, при необходимости план корректируется до 3-х лет.

Профессиональное становление педагогов у нас проходит в несколько этапов:

1. Адаптация молодого педагога в коллективе. На данном этапе мы выявляем профессиональные затруднения молодого педагога посредством опросов, анкетирования, бесед, наблюдений, по итогам которых формируем круг проблем и составляем основу плана работы. На данном этапе с педагогом изучаем законодательную базу образования («Закон об образовании», ФГОС ДО, ФОП ДО), образовательную программу ДОУ, возрастные особенности детей. Применяем такие формы работы как консультации, домашние задания, просмотры документации и занятий у опытных педагогов.

2. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов. На данном этапе идет развитие профессиональных умений, поиск лучших методов и форм работы с детьми, формирование своего стиля работы.

Молодые педагоги изучают опыт работы коллег. Мы находим время, чтобы молодой педагог мог наблюдать за работой наставника в разных режимных моментах, на занятиях. Совместно с наставником молодой педагог анализирует организацию образовательного процесса, выявляет положительные моменты, которые он берет в свою педагогическую копилку и использует в своей деятельности.

Эффективной зарекомендовала себя форма работы с молодыми педагогами «Копилка педагогических идей». В процессе наполнения копилки, молодые воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответов. Вот тут и объединяются педагоги-наставники и молодые специалисты – опытные педагоги делятся своими педагогическими находками.

Именно на этом этапе мы постепенно привлекаем молодых специалистов к посещению открытых мероприятий: методических объединений, конкурсов профессионального мастерства; а затем к подготовке и участию в данных мероприятиях.

Мы приобщаем педагогов во все сферы деятельности учреждения: подготовки мероприятий, изготовления атрибутов, а затем непосредственное участие. Молодые педагоги начинают с небольших выступлений на педсоветах и методических объединениях внутри детского сада, посещают занятия педагогов-стажистов и друг друга, затем показывают открытые занятия, на которых учатся проводить самоанализ, начинают выступать на городских семинарах, участвуют в конкурсах профессионального мастерства. Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика; своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых.

3. Контрольно-оценочный (аналитический) этап. На данном этапе мы подводим итоги работы, где педагог готов к созданию своего портфолио. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого специалиста. Молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических

мероприятиях различного уровня. А лучший результат, я думаю, это результативное участие воспитанников в различных конкурсах и мероприятиях. Немаловажным является и признание молодого специалиста родителями воспитанников. Наши педагоги смогли выстроить доверительные отношения с родителями – родители активно участвуют в групповых и муниципальных мероприятиях: дни открытых дверей, совместные праздники и конкурсы, акции, участие в шествиях День тигра.

Наши молодые педагоги достигли определенных успехов в своей профессиональной деятельности и показали хорошие результаты работы в 2023-2024 годах:

2023 – Черненко Д.В., воспитатель показала презентацию на городском семинаре «Робот Ботли как средство формирования у дошкольников основ начала программирования и критического мышления»;

2023 – Абелешева М.С., воспитатель – Победитель конкурса профессионального мастерства «Эффективные педагогические практики»;

2024 – Абелешева М.С., воспитатель – мастер-класс на городском семинаре «Играй и развивайся в образовательной деятельности ДОО» с использованием интерактивного комплекса XBOX KINECT;

2024 – Абелешева М.С., воспитатель – мастер-класс на городском семинаре «Применение элементов нейрогимнастики в среднем дошкольном возрасте».

В заключении хочу подчеркнуть, что наставничество – это инвестиция в будущее нашего детского сада. Это возможность вырастить новое поколение талантливых и компетентных педагогов, способных успешно решать задачи современного образования.