
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад №41 «Рябинушка»

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

*«Система наставничества как фактор
профессионального становления молодых педагогов
ДОУ»*

Составители:

Гусейнова Л.В., воспитатель

Лукиянова Е.А., воспитатель

Сургут, 2024г

1. Аннотация

Настоящая разработка направлена на оптимизацию процесса адаптации начинающих специалистов в условиях дошкольного учреждения. В документе раскрывается механизм сопровождения молодых кадров, часто не имеющих профильного дошкольного образования или достаточного практического опыта, через внедрение института наставничества. Особый акцент сделан на поддержке выпускников вузов и колледжей, которые нуждаются в методической помощи для успешного вхождения в профессию.

2. Введение

Начальный этап карьеры — это фундамент, определяющий, закрепится ли новичок в педагогике и станет ли он профессионалом. Актуальность данной работы продиктована наличием в штате сотрудников, которым требуется систематическое методическое сопровождение.

Специфика работы в детском саду такова, что молодой специалист с первого дня несет полную ответственность за жизнь и здоровье детей наравне с опытными коллегами, а ожидания родителей и администрации от его работы изначально высоки. Современные требования к образованию, включая вариативность программ, требуют от педагога не просто механического выполнения инструкций, а творческого осмысления и высокой интеллектуальной культуры.

3. Цель и задачи

Цель: Создание благоприятной среды для профессионального роста и адаптации молодых специалистов, повышение их компетентности и статуса в коллективе.

Задачи:

- Обеспечить молодым кадрам доступ к профессиональным знаниям и информации.
- Внедрить эффективные формы повышения квалификации и методического мастерства.
- Оказать эмоциональную поддержку, способствуя укреплению уверенности в себе.

4. Сущность наставничества

Адаптация — это сложный процесс привыкания к новой среде. Наиболее эффективной технологией сотрудничества в этом контексте выступает наставничество.

Наставник — это опытный профессионал, готовый делиться знаниями, энтузиазмом и помогать подопечному осваивать тонкости профессии. Это **двусторонний субъект-субъектный процесс**:

1. **Молодой педагог:** получает навыки, строит карьеру, учится коммуникации и перенимает опыт.
2. **Наставник:** развивает деловые качества, систематизирует собственный опыт и получает стимул к самосовершенствованию.
3. **Организация:** повышает общий уровень квалификации кадров и улучшает климат в коллективе.

5. Этапы реализации программы

Работа строится поэтапно для достижения устойчивого результата:

- **I Этап — Диагностический (Адаптационный):** Включает собеседования для выявления дефицитов, анкетирование для оценки творческого потенциала и трудностей, создание базы данных молодых специалистов и назначение пар «наставник-наставляемый».
- **II Этап — Практический (Процессуальный):** Накопление опыта, формирование индивидуального стиля, посещение открытых мероприятий и методических объединений. На этом этапе педагог выбирает тему для углубленного изучения (самообразования).
- **III Этап — Контрольно-оценочный (Результативный):** Участие в конкурсах профмастерства, внедрение новых технологий, наличие собственных методических разработок и успешная демонстрация результатов работы.

Основные направления работы старшего воспитателя включают помощь в ведении документации, освоение образовательной программы, обучение самоанализу и организацию взаимопосещений.

6. Перспективный план работы (Дорожная карта)

Ниже представлена модель планирования работы с молодыми специалистами, рассчитанная на постепенное погружение в профессию.

Блок 1: Организационно-методический старт (Сентябрь – Декабрь)

- **Сентябрь:** Вводное собеседование, определение векторов работы и закрепление наставников. Изучение нормативной базы, годового плана и образовательной программы.
- **Октябрь:** Организация наставничества для педагогов, испытывающих трудности. Консультации по организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в группе.
- **Ноябрь:** Анкетирование для выявления конкретных проблемных зон и обработка результатов. День открытых дверей или совместные мероприятия с родителями.
- **Декабрь:** Формирование банка данных о педагогах. Инструктаж по созданию и ведению портфолио воспитателя.

Блок 2: Психолого-педагогическое сопровождение (Январь – Март)

- **Январь:** Тестирование на стрессоустойчивость. Заседание круглого стола по региональному компоненту в образовании.
- **Февраль:** Индивидуальные консультации наставников по запросам. Семинар-практикум по использованию ИКТ в работе педагога. Практический блок: организация двигательного режима детей.
- **Март:** Консультации по темам самообразования. Изучение темы «Игра и развитие личности дошкольника» (руководство творческими играми). Посещение занятий и режимных моментов наставниками для контроля и помощи.

Блок 3: Итоговый и перспективный (Апрель – Май)

- **Апрель:** Семинар по написанию эссе, круглый стол «Проблемы и перспективы».
- **Май:** Презентация творческих работ (эссе) «Мой первый год в детском саду». Подведение итогов «Мои успехи», анализ результативности работы пар.

7. Заключение

Преимущество данной системы в том, что опытный педагог, выступая наставником, видит новые перспективы и растет профессионально, а молодой специалист получает «мягкий вход» в профессию. Взаимный обмен опытом позволяет внедрять инновации и сохранять традиции учреждения. Успешность начинающего воспитателя напрямую зависит от того, как его встретит коллектив и как будет выстроена система поддержки.