

УДК 371.15

**ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА – ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

Наталья Валерьевна Родюкова

учитель-логопед

rdkvanv@mail.ru

Ангела Ильинична Кицан

воспитатель

kitcan_70@mail.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №10 «Малыш»

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В данной статье рассмотрена технология наставничества, используемая в период адаптации сотрудников в ДООУ. Авторами выделены проблемы молодых педагогов в период профессионального становления, и грамотная поддержка педагогом наставником.

Ключевые слова: адаптация, наставничество, проблемы, поддержка.

Педагог – это не просто человек, который выбрал своей профессией обучение и воспитание детей - это образ и стиль жизни. Современная сфера жизни требует от педагога постоянного профессионального роста, самоотдачи и творческого подхода. Педагог, работающий долго, владеет профессиональными качествами, инновационными технологиями обучения и воспитания. А как же быть педагогу, который получил образование совсем недавно?

В настоящее время наставничество необходимо и очень актуально, так как молодому педагогу тяжело приступить к работе без определенных знаний и умений, ведь все приходит с опытом.

Так, что такое наставничество?

Наставничество — это процесс, в котором опытный наставник предоставляет поддержку, помощь и ресурсы молодому или менее опытному человеку, только начинающему свою деятельность, или педагогу с большим стажем, испытывающему трудности с новыми образовательными технологиями или переживающему профессиональный кризис. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Благодаря педагогам с опытом работы можно решить следующие задачи:

- помощь в развитии профессиональных умений и навыков молодого педагога;
- развитие интереса к деятельности;
- заинтересованность на пути к успеху [2-4].

В нашем дошкольном учреждении разработан алгоритм по организации наставнической работы, оформлению документов, кадровое и программное обеспечение, описание развивающей среды, инструкции по технике безопасности, также сформирована база наставников из числа педагогов, имеющих опыт работы в ДОО, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. В свете профессиональных требований была выбрана форма наставничества «педагог - педагог», ориентированная на плотное сотрудничество новичка в области с педагогом с огромным багажом знаний. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или педагогического роста молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Наставляемые нашего сада активно принимают участие в методических мероприятиях учреждения, творческих группах, а также в заседаниях методического объединения педагогов ДООУ, являются участниками конкурса «Воспитатель года», «Молодой педагог». Постепенно у наставляемых педагогов сложилась своя система работы, появились собственные наработки, которые они успешно внедряют.

Для повышения профессионального мастерства педагога следует применить наиболее эффективные формы взаимодействия: индивидуальные (консультирование, анкетирование, наблюдения, беседы, тесты, самообразование, информационное пространство Интернета); групповые (мастер-классы, лекции, выставки, городские педагогические объединения)[5-7].

Новые психологические тренинги, разработка и презентация моделей занятий и самопрезентация в качестве педагога наиболее эффективны по сравнению с традиционными формами работы.

Эффективная организация работы наставника повышает участие молодых и опытных специалистов в образовательной деятельности и культурной жизни, укрепляет их уверенность в своих силах, развивает их личностный, творческий и педагогический потенциал [1,7].

Благодаря технологии наставничества, повысилось качество образования и улучшилась психологическая атмосфера в учебном заведении. Педагоги постоянно получают необходимые знания и умения для своего профессионального роста и развития внутри учреждения и профессии.

Список литературы:

1. Круглова И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. 2007. № 1. С. 25-27.

2. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013 №4. С. 112-120.

3. Лыхин Д. А. Наставничество как метод воспитания молодых специалистов // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Мичуринск. 26 ноября 2020 года. Мичуринск-наукоград РФ: Мичуринский государственный аграрный университет. 2020. С. 209-213. – EDN LOBLNZ.

4. Модели тьюторского сопровождения высшей школой системы дошкольного, начального и общего образования (на примере г. Мичуринска) / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, С. С. Привалова, А. Ю. Терехова // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские образовательные практики: Материалы V Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием. Краснодар. 25–28 апреля 2023 года. Краснодар: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного

профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края. 2023. С. 20-24. – EDN MPFWIX.

5. Практика наставничества в Центре развития современных компетенций детей / Р. А. Чмир, А. А. Привалов, В. М. Ситников, А. М. Киркина // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 3. – EDN GSVWGZ.

6. Попов А.В., Попова Е.Е. Тьюторское сопровождение индивидуальной проектной деятельности школьников-спортсменов // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские образовательные практики. Материалы V Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием. Краснодар. 2023. С. 144-146.

7. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.

UDC 371.15

MENTORING TECHNOLOGIES – THE TRAJECTORY OF THE DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF

Natalia V. Rodyukova

teacher-speech therapist

rdkvanv@mail.ru

Angela И. Kitsan

educator

kitcan_70@mail.ru

Municipal budget preschool educational institution "Kindergarten No. 10

"Malysh"

Michurinsk, Russia

Annotation. This article discusses the mentoring technology used during the period of adaptation of employees in the preschool educational institution. The authors highlight the problems of young teachers in the period of professional formation and competent support by a teacher mentor.

Keywords: adaptation, mentoring, problems, support.

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 25.12.2023.