



Администрация  
муниципального образования «Таштагольского муниципального района» муниципальное  
бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №14 «Аленушка»  
652992 Кемеровская обл., г. Таштагол,  
ул. 8 Марта, 5  
Тел.: 8(38473) 3-20-81 [alenushka.14@yandex.ru](mailto:alenushka.14@yandex.ru)

Согласовано:  
Заведующий МБДОУ детский сад  
МБДОУ № 14 «Аленушка»  
детский сад  
№ 14  
«Аленушка»  
24 мая 2022г.  
Скобелева О.Н.

## ОПИСАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ

### ПЕДАГОГА - НАСТАВНИКА

*составитель: Кустова Т.В., старший воспитатель  
высшей квалификационной категории*

Таштагол, 2022

*«Обучая других, мы учимся сами»*

*(Л. Сенека)*

Я, Кустова Татьяна Викторовна, работаю в МБДОУ детский сад №14 «Аленушка» более 30 лет (с его открытия), из них 17 лет в должности старший воспитатель. Коллектив у нас большой и дружный, но, соответственно, уже «не молодой»: 12% воспитателей старше 55 лет; 47% - от 45 до 55 лет; 24 % - более 40 лет; 6% более 30 лет; 12% до 27 лет (2 педагога за последние два года) и одна из них, Строкова Софья Андреевна, впервые начала трудовую деятельность в этом году после окончания высшего учебного заведения. В таких условиях «старения» коллектива особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Известно, что в своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько этапов и 1 этап – первый год работы, период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Этот год работы может укрепить его веру в свои силы, а может стать источником разочарования и неверия в себя.

Профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Казалось бы, знаний, полученных в вузе достаточно, а практика показывает на недостаток педагогического опыта, и молодой специалист испытывает затруднения в применении полученных теоретических знаний и возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога», а порой отток молодых педагогов, не нашедших себя в выбранной профессии.

Многое, конечно, зависит от самого молодого педагога, его личностных качеств. Однако это не снижает роли и не снимает ответственности и с руководителя ДОУ и всего педагогического коллектива за то, как сложится профессиональная судьба начинающего педагога. Поэтому первостепенной задачей для нашего коллектива стало создание таких условий для молодого

педагога, чтобы его профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений», где он мог бы реализовать себя и почувствовать успешным, а в конечном итоге, остался бы в образовательной организации. И в реализации этой задачи поможет организация наставничества.

Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, научиться добывать полезную информацию – общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии и готовность к активному участию в трудовой деятельности.

Даная форма работы с кадрами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации:

- Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности дошкольной организации, в которой он работает.

- Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

- Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Работа по наставничеству в ДОО регламентируется Положением, приказами заведующего об организации наставничества и о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым.

В этом году наставником назначена я и **целью моей работы** является создание в ДОО условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. Для достижения цели, определила **задачи**:

1. Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования;

2. Создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств молодого педагога (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность).

3. Проектировать методическую деятельность с учётом реальных запросов молодого педагога: оказывать методическую помощь в его практической деятельности, в том числе через организацию системы методических мероприятий.

4. Создать непрерывную систему повышения квалификации молодого педагога (самообразование) через электронные методические библиотеки, районные методические объединения, профессиональные сайты и т.п.).

5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.

Практика показывает, что педагог максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег. Поэтому одним из успешных факторов быстрого и качественного вхождения педагога в профессиональную среду является Программа методического сопровождения молодого специалиста «ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА», которая способствует созданию насыщенной образовательной среды, разработке индивидуального маршрута профессионального развития при постоянном взаимодействии молодого педагога со всеми участниками образовательных отношений и позволяет предупредить противоречия и затруднения в организации деятельности, найти возможные пути их преодоления.

Разработанная мною Программа охватывает деятельность всех субъектов методического сопровождения на уровне образовательной организации (наставник, молодой педагог, старший воспитатель, заведующий, медсестра, воспитатели и специалисты), с учетом их роли на том или ином этапе сопровождения и предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым педагогом, в практические умения, которые необходимы для работы в ДОУ.

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы ДООУ. И это легче осуществлять, если ты являешься и старшим воспитателем, и наставником в одном лице.

Уверена, что нет надобности в первые месяцы читать молодым педагогам лекции, они просто нуждаются в практических советах, которые должны гарантировать начинающему педагогу минимум ошибок и неудач в самостоятельной педагогической деятельности. Согласно существующей в нашей организации традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющему создавать **танделы из опытных и начинающих воспитателей**. Поэтому прежде всего, молодого педагога поставили на ясельную группу в паре с опытным педагогом. За это время молодой педагог знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, организацию и проведение режимных моментов, НОД, документацию и т. д. Опытный педагог под моим руководством знакомит молодого педагога с содержанием комплексно-тематического планирования, с формами планирования и проведения НОД с детьми раннего возраста. Я наблюдаю за их деятельностью, анализирую, а все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены.

Для сплочения всех членов группы и повышения их взаимодействия использовала такие игровые упражнения как: «Рисунок на спине». «Снежки», «Башня». Ведь ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности.

На день Дошкольного работника организовала **«Посвящение в профессию»** - это открытая форма работы помогла поставить молодого коллегу в позицию равноправного члена коллектива. Мы организовали небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях

детского сада, о педагогах и их достижениях. Софья Андреевна прошла шуточные испытания, типа «Театральный мешочек», «Шуточный экзамен», «Дружеская ладошка», зачитала клятву воспитателя, получила диплом и памятный подарок, а в завершении встречи было организовано совместное чаепитие. Надеюсь, что радость от первых успехов даст силы молодому педагогу для продолжения деятельности, творческого поиска, преодоления трудностей адаптации.

Систему становления молодого педагога, строю на основе деятельностного подхода: предлагаю **соучастное взаимодействие**, где я, как педагог-наставник, и молодой педагог в совместной деятельности решаем вместе поставленные задачи.

В начале учебного года составила циклограмму деятельности по методическому сопровождению молодого педагога, затем совместно разработали и утвердили план работы с Софьей Андреевной на текущий год, исходя из ее индивидуальных особенностей и потребностей. При составлении учитывались такие факторы, как: уровень базового образования; индивидуальные потребности, стиль предпочитаемого способа усвоения информации, уровень профессиональных потребностей; наличие практического опыта работы с детьми. Мы говорили о том, что стало основанием для выбора профессии воспитателя, о ее увлечениях и интересах. Какой она видит себя в будущем. И это помогло мне поближе познакомиться с молодым коллегой.

В ходе анкетирования педагога, при разработке индивидуального образовательного маршрута были выявлены следующие проблемы: молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально – значимые качества, отмечается неуверенность в своих силах и возможностях. Результаты исследований показали, что молодой педагог боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями;

опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

В такой ситуации я стараюсь работать на опережение, тем самым помогаю предупредить типичные ошибки, своевременно устранить недостатки в работе, развивать индивидуальный стиль деятельности молодого педагога. Особое внимание уделяю развитию навыков практического применения полученных знаний. В помощь начинающему педагогу были разработаны методические рекомендации по организации и проведению образовательной деятельности в ДОУ.

Также немаловажным условием профессионального становления молодого педагога являются **контакты с более опытными коллегами**. Для этого в МБДОУ детский сад № 14 «Аленушка» функционирует **«Школа молодого педагога»**, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетенции. Мероприятия проходят по годовому плану, составленному мной, как старшим воспитателем, с учётом запросов и трудностей начинающих педагогов. К этой работе привлекаются опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, разработчики учебных пособий и материалов), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. В рамках «Школы молодого педагога» рассматриваются теоретические и практические вопросы. В данной методической деятельности я создаю необходимые условия для совместной работы молодого педагога с опытными педагогами, обращаю внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приёмами и технологиями, коммуникативной культурой.

Наша система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы

(беседами, консультациями, посещением и обсуждением его занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные:

– психологические тренинги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, «мозговые штурмы», работу в «малых группах», мастер-классах и т.д.;

– анкетирование работника по выявлению основных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;

– разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли;

– молодой педагог как эксперт: посещает занятия своих старших коллег, рефлексировать, обменивается опытом, мнениями;

– проведение самодиагностики педагогической деятельности, направленное на овладение молодым педагогом навыками самоанализа, самооценки, что позволяет педагогу самостоятельно анализировать и вносить необходимые коррективы в учебно-воспитательный процесс;

– создание своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д., что дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога.

Теоретические занятия важно параллельно подкреплять **практическими**, чтобы воспитатель не только получал рекомендации, но и пробовал их применять.

**Педагогический вопрос** – это форма работы, которую проводим в конце методических мероприятий (совета педагогов, открытых показов, мастер – классов, семинаров). Вопросы и ответы представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как



правило, молодому педагогу предлагаю заранее составить список вопросов, требующих ответов и разъяснений. Значимость этой формы работы зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение.

Поставив задачу для молодого педагога, не забываю проверить, насколько понял ее наставляемый и достаточно ли у него ресурсов для ее решения с помощью **развивающих вопросов** (как минимум три), которые позволяет определить реальный план действий, помогает наставляемому понять его, что, в свою очередь, способствует формированию ответственного отношения к делу. Содержание и порядок вопросов позволяют наставнику активно управлять диалогом.

После проделанной работы я анализирую полученные результаты, контролирую работу молодого педагога, даю конструктивную **обратную связь** для устранения ошибок и таким образом проверяю готовность воспитателя к самостоятельной работе. Считаю, что умение предоставлять эффективную обратную связь является одним из важнейших навыков наставника. Важными составляющими этого процесса является представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации, анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем.

Именно на этом этапе важна и оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. нуждается. Заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу! Не случайно удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти в самом себе.

Для результативности деятельности и наставнику и наставляемому важно знать свои «сильные и слабые стороны». Метод «Окно Джохари» и заполнение таблиц «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» помогли лучше **узнать и понять** себя и наставляемого. В итоге решили обратить внимание на то, что другие говорят про нас, попробовать развить те интересные качества и умения, которые видят в нас другие люди.

Еще одним средством поддержки профессиональной деятельности молодого педагога являются **профессиональные сообщества**. Они позволяют молодым специалистам постоянно расти, развиваться, ведь это всегда готовое пространство для реализации своих творческих идей. Поэтому в апреле 2022года мы совместно с молодым педагогом участвовали в Сибирском научно-образовательном форуме г. Новокузнецка в качестве стендистов, где представляли экспонаты своей образовательной организации и дошкольных организаций Таштагольского района, также участвовали в мастер-классах педагогов других районов. Считаю, что знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога.

Так как Софья Андреевна имеет хорошие навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создает мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты, то я ей предложила поделиться опытом работы этому направлению на разных уровнях: педагогические советы в ДОУ, РМО воспитателей на базе детского дома «Родник».

Начинающий педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

Также уверена, что мои действия как наставника, являются примером для молодого педагога, поэтому я стараюсь соответствовать требованиям, которые

предъявляю коллеге: обучаюсь, представляю свой опыт, рекомендую. В январе 2022 года, прошла обучение на курсах повышения квалификации КРИПО по программе «Деятельность куратора, наставника в образовательных организациях общего образования». 17 февраля 2022 года приняла участие в III (меж)региональном форуме по работе с молодыми специалистами «От молодого педагога- к вершинам мастерства», где делилась опытом работы по теме «Адаптационный период в процессе повышения профессиональной компетенции молодого педагога». С 01.03 2022 по 30.04.2022 совместно с молодым педагогом приняли участие в районном конкурсе профессионального мастерства марафон мастер-классов среди молодых педагогов и их наставников «Педагогический дуэт», разработала методические рекомендации в помощь начинающему педагогу «Особенности организации и проведения ООД в ДОУ» и представила данную разработку на РМО старших воспитателей.

В конце учебного года для молодого педагога планируется проведение творческой отчетной недели. А я, как педагог – наставник, должна предоставить отчет о результатах оценки эффективности деятельности молодого педагога и отразить в справках контроля динамику его результатов по следующим критериям:

- планирование работы;
- уровень ведения документации;
- уровень практических умений при проведении образовательной деятельности;
- организация предметно- развивающей среды в группе;
- уровень освоения программного материала воспитанниками;
- уровень здоровья детей - индекс здоровья;
- готовность к саморазвитию и самообразованию (по методике В. И. Андреева);
- уровень готовности к инновационной деятельности;
- умение доводить начатое дело до конца;

– умение общаться с родителями учащихся.

Далее совместно с молодым педагогом представим коллективу «Педагогическое портфолио» свои достижения в части участия в конкурсных мероприятиях различного уровня, участия в педагогических советах, семинарах, наличие публикаций и т.д.

Я считаю наставничество двусторонней добровольной работой, где я искренне желаю передать свои знания и навыки молодому воспитателю, который на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. Наше взаимодействие основано на взаимном уважении и доверии, доброжелательном общении «на равных».

С учетом профессиональных потребностей молодого воспитателя можно выделить следующие роли, которые я исполняю в качестве педагога-наставника:

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечиваю подопечному знакомство с системой нашего общеобразовательного учреждения «изнутри».

2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Могу помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого воспитателя; организую вокруг профессиональной деятельности молодого воспитателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогаю подопечному осознать значимость и важность его работы.

3. «КУМИР». Своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирую профессиональное самосовершенствование молодого воспитателя.

4. «ЭНЕРГЕТИК - КОНСУЛЬТАНТ». Выполняю роль подсказчика, советчика: своими действиями, идеями и творчеством мотивирую наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении.

Преимущества формы наставничества «старший воспитатель – наставник» очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую

направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный эмоциональный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Считаю, что такая система в работе с молодым педагогом позволит недавнему выпускнику быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Результат наставничества можно будет считать удачным, если у молодого педагога сформируется положительный опыт работы в детском саду, и он останется продолжать работу именно в нашем ДООУ.

Итак, подводя итоги, можно отметить, что система работы в качестве наставника помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения. А мой молодой коллега в свою очередь привносит в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности.