

А.А. Корнецкая, старший воспитатель

М.Е. Лепехина, воспитатель

МБДОУ №10 п.г.т. Мурмаши

2023 год в России был провозглашён как год наставника и педагога президентом Путиным ещё в 2021 году. По словам Президента Российской Федерации, «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога».

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В нашем дошкольном учреждении большой и дружный коллектив, число сотрудников со стажем работы 15 и более лет растет, но, к сожалению, новые кадры приходят в учреждение неохотно. С чем это связано? Со многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов на работе, в связи с большой ответственностью за жизнь и здоровье детей, увеличение требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей.

Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно. К нашему большому сожалению, педагогический состав многих дошкольных учреждений стремительно «стареет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе

дошкольного образования. А если молодые воспитатели и придут в учреждение, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется им невыполнимым.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители (законные представители), администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе, как и почему становятся наставниками, и пойдет речь в нашей статье.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Видя со стороны работу воспитателя, многих пугают нагрузки, другие же, остаются в профессии навсегда. И дело тут не в зарплате и социальном признании, а в интересе к профессии, желании узнавать новое и отдавать свои знания и любовь детям.

Наставничество – это постоянный диалог, поэтому педагоги-наставники по отношению к молодым педагогам должны быть уважительны, терпеливы, делиться своим опытом без назидания, не забывать отмечать положительные стороны в работе подшефного, поощрять педагогические находки. В свою очередь и молодые специалисты должны прилагать старания для правильного построения взаимоотношений с наставником.

В нашем дошкольном учреждении уже на протяжении длительного времени успешно используется система наставничества. Сначала старший воспитатель являлся наставником для молодых педагогов. С этого года наставниками являются и опытные педагоги. Наставники чувствуют большую ответственность за это поручение. Ведь от них во многом зависит будущий профессионализм молодого воспитателя.

Цель совместной работы опытного педагога и старшего воспитателя в качестве наставника: помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей (законных представителей); повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя дошкольного учреждения.

В нашем учреждении мы стараемся обеспечить теоретической, психологической, методической поддержкой молодых воспитателей. Оказываем методическую и практическую помощь молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности. Стимулируем повышение теоретического и методического уровня педагогов, овладеть современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Проводим мастер-классы и открытые занятия для молодых воспитателей с целью передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями (законными представителями).

Изучаем и показываем приемы использования здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и в других режимных моментах.

Проводим анализ результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Какие же направления деятельности наставника и наставляемого мы считаем главными в своей деятельности:

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя. **Стажировка** самый сложный период, как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику.

2. Вхождение в профессию. Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

Именно на этом этапе важна и оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, мы непременно отмечаем их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу!

На этом же этапе необходимо постепенно привлекать молодых воспитателей к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений педагогов, конкурсов профессионального мастерства; приобщать к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.

Так, молодые специалисты нашего дошкольного учреждения, активно участвуют в различных конкурсах профессионального мастерства, как на базе образовательного учреждения, так и на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях: «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года», «Воспитатели России»; занимают призовые места.

3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации. Наставник в этот период исполняет роль подсказчика,

советчика, а так же «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

Наш опыт наставничества заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Таким **образом**, использование в нашем **дошкольном учреждении системы наставничества** позволяет воспитателям 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**. Как сказал великий китайский мудрец Конфуций «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, **наставник** приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.