

«Наставничество как ресурс профессионального развития педагога ДООУ»

*Галицкая О.В.,
педагог – психолог,
МАДОУ -детский сад № 151*

Аннотация: В статье рассматривается феномен наставничества как ключевого ресурса для непрерывного профессионального роста педагогов дошкольных образовательных учреждений (ДООУ). Анализируются цели, модели и формы наставничества, его влияние на адаптацию молодых специалистов и развитие опытных кадров. Определяются проблемы внедрения системы наставничества и пути их решения. Статья предназначена для руководителей ДООУ, старших воспитателей и педагогов, заинтересованных в повышении качества образовательного процесса.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие, педагог ДООУ, молодой специалист, адаптация, методическая работа, ФГОС ДО, профессиональная компетентность, педагогическое сообщество.

Современная система дошкольного образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагога. Быстро меняющиеся Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ДО), новые педагогические технологии и растущие ожидания родителей делают процесс непрерывного профессионального развития не просто желательным, а необходимым. В этих условиях наставничество из формальной традиции превращается в стратегический ресурс развития всего коллектива ДООУ.

Наставничество — это не просто «показать, где что лежит». Это целенаправленный, системный процесс.

Для молодого специалиста (процесс адаптации):

- Сокращение периода «вхождения» в профессию.
- Предупреждение профессиональных ошибок и выгорания.
- Освоение специфики образовательной программы ДООУ.
- Формирование практических навыков работы с детьми и родителями.
- Развитие профессиональной уверенности.

Для наставника (процесс развития):

- Стимул к осмыслению и систематизации собственного опыта.
- Развитие навыков коучинга, менторства, лидерства.
- «Свежий взгляд» со стороны молодого коллеги, который может вдохновить на инновации.

- Профессиональное признание и повышение статуса в коллективе.

Для учреждения в целом:

- Формирование сильной, сплоченной команды.
- Сохранение и передача лучших педагогических традиций.
- Повышение общего качества образовательных услуг.
- Создание благоприятного психологического климата.

Гибкость — залог успеха. Наставничество не должно быть жесткой структурой.

Какие же существуют модели наставничества:

1. «Учитель — учитель»: классическая пара «опытный педагог — молодой специалист».
2. Групповая модель: несколько молодых педагогов работают с одним наставником (например, в рамках «Школы молодого воспитателя»).
3. Командная (проектная) модель: наставник курирует группу педагогов, работающих над общим проектом (например, оформление развивающей среды).
4. Флэш-наставничество: кратковременные консультации по конкретному вопросу от разных специалистов (логопеда, психолога, инструктора по физкультуре).

Формы работы при реализации системы наставничества:

- Совместное планирование и анализ занятий.
- Открытые показы образовательной деятельности и их последующее обсуждение.
- Взаимопосещение занятий с конструктивной обратной связью.
- Деловые игры и тренинги на решение сложных педагогических ситуаций.
- Консультирование по ведению документации.
- Совместная работа с родителями (подготовка и проведение родительских собраний).

Молодой специалист получает поддержку, знания и снижение стресса, что является главным фактором закрепления в профессии. Опытный педагог, ставший наставником, получает новый импульс для развития, выходит из «зоны комфорта», повышает свою мотивацию. Индивидуально подобранный наставник может помочь найти новые смыслы, освоить современные технологии и вернуть интерес к работе.

Проблемы и барьеры во внедрении системы наставничества

1. Формальный подход: Наставничество сводится к подписанию документов без реальной содержательной работы.

2. Отсутствие мотивации у наставников: часто эта работа не оплачивается и не учитывается в качестве значимого достижения.
3. Нехватка времени: и наставник, и молодой специалист загружены основной работой.
4. Неготовность опытных педагогов к роли наставника: не все хорошие педагоги умеют передавать опыт и давать обратную связь.
5. Личностная несовместимость между наставником и подопечным.

Пути решения проблем и перспективы развития

- Материальное и нематериальное стимулирование наставников (надбавки, грамоты, представление к наградам, публичное признание).
- Обучение для самих наставников: проведение семинаров, тренингов по коучингу, менторству и психологии общения.
- Закрепление времени для наставнической деятельности в расписании работы.
- Разработка четкого регламента и системы критериев оценки эффективности работы пары (портфолио, отзывы, динамика профессиональных компетенций молодого специалиста).
- Создание банка успешных практик наставничества внутри ДООУ.

Наставничество в ДООУ — это не затраты, а долгосрочные инвестиции в человеческий капитал. Это взаимовыгодный союз, где выигрывают все: молодой педагог, получающий поддержку, опытный наставник, обретающий новый стимул к росту, и, что самое главное, дети, которые оказываются в окружении компетентных, мотивированных и счастливых взрослых. Грамотно выстроенная система наставничества становится тем фундаментом, на котором строится инновационный, развивающийся и психологически благополучный коллектив современного детского сада.