

Наш Теремок



Тематическая газета МДОУ «Детский сад №57»

г. Ярославля

«Мудрость педагога в том, что он должен уметь сохранить детское доверие, желание ребенка общаться с учителем как с другом наставником».

Сухомлинский В.А.

Выпуск № 30

«2023 год педагога и наставника»

В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя и к 200-летию со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника.

Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Согласно толковому словарю В. Даля:

Педагог – это человек, посвятивший себя воспитанию и обучению детей, молодежи.

Согласно толковому словарю Ожегова:

Наставник – учитель и воспитатель, руководитель.

Педагоги и наставники — это основа любого общества. Какие нравственные основы заложит, каким навыкам обучит учитель своего ученика, таким будет ученик.

Педагог – наставник, каким он должен быть?

Педагог – наставник, каким он должен быть? Конечно же, компетентным и мобильным, способным оказать квалифицированную методическую помощь. Помочь не только знанием и умением, но и добрым словом, советом.

Наставник должен обладать такими человеческими качествами, которые помогут расположить к себе молодых педагогов и раскрыться им в профессии. Это педагог, способный помочь начинающим педагогам адаптироваться в коллективе, в профессиональном становлении и личностном развитии.

Наставничество очень актуально в наше время. Оно помогает многим найти себя и не сбиться с пути.

Наставник всегда «смотрит» с высоты своего опыта, а значит, может помочь своему подопечному избежать ошибок, которые делал он сам. В тоже время **наставник не должен** решать проблемы подопечного и никогда не дает точные советы, как поступить. Его задача — оградить подопечного от критичных проблем, а далее только «направлять» и мотивировать его решать свои проблемы самостоятельно.

Взаимодействуя с педагогами, **наставник** и **наставляемый** являются равноправными участниками образовательного процесса.

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник старается многому научить своих **педагогов**, но и сам многому учится от них. Самое главное для него, принимать любого начинающего **педагога** таким, какой он есть, уметь понимать его внутренний мир, отношение к детям, к работе. Стараться предугадывать возможные осложнения в **педагогическом** процессе и своевременно предупреждать их, незамедлительно и правильно разрешать сложные **педагогические ситуации**, обладать **педагогическим чутьем**, уметь управлять **педагогическим** процессом без принуждения, с легкостью, быть в нем простым, обычным, но нужным человеком.

Важно помнить, что в **наставничестве** выигрывают все стороны, кто-то получает умения и навыки, опыт и уверенность, другие – профессионально подготовленные кадры. А **должность это или миссия** решает каждый для себя самостоятельно.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

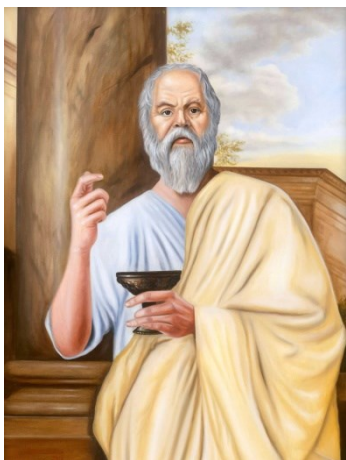
Миссия у наставника и педагога общая - дарить свою любовь и заботу детям!

История наставничества в России и в мире



Феномен наставничества появился благодаря групповой деятельности древних людей. Совместное проживание, охота, собирательство были для *Homo sapiens* условием выживания. Простейшие формы наставничества древнего человека заключались в обучении детей — например, умению отличать съедобные плоды от несъедобных. Наиболее ярким примером наставничества и обучения молодого поколения можно считать обряды инициации. Ритуалы позволяли отделить индивида от прежней среды.

Наставничество — древнейший институт человеческих взаимоотношений. Так, один из синонимов понятия «наставник» — «ментор» — уходит своими корнями в древнегреческую мифологию. Именно так звали старого друга Одиссея, персонажа мифов и поэмы Гомера «Одиссея».



Ментор присматривал за сыном героя Телемахом и оберегал его жену Пенелопу от назойливых женихов. В дальнейшей истории имя Ментор стало нарицательным, обозначающим мудрого советчика, способного направить, научить новому, пользующегося всеобщим доверием. Философы Платон и Жан-Жак Руссо отмечали, что взаимодействие наставника и ученика представляет собой сложное искусство общения в равном положении. Однако принципы наставничества зародились задолго до развития греческой цивилизации.

Древнегреческий философ Сократ считал главной задачей наставника пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогает в самозарождении истины в сознании ученика.



Цивилизационное развитие влияло на жизнь людей. Условия постоянно менялись, появлялись новые профессии, для освоения которых требовались особые навыки. Ремесленники брали на попечение молодых людей. Подмастерья помогали создавать продукт и параллельно осваивали ту или иную профессию или ремесло. Однако, как правило, условия были довольно тяжелыми для молодых учеников. И порой бедные родители были вынуждены отдавать своих детей в подмастерья.



Традиционно роль наставника и духовного учителя высока в религиозной практике. Неспроста служители церквей, храмов хранили священные знания и передавали их своим ученикам. Наставников, мудрецов не только почитали, но и наделяли их особым социальным статусом.

Для российской педагогики проблема наставничества всегда оставалась предметом особого внимания. В XIX в. о наставничестве размышлял К.Д. Ушинский. Основоположник отечественной педагогики подчеркивал, что существует прямая зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства и знаний наставника.

«Дело воспитания состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе», — писал Ушинский. Постепенно наставничество перекочевало во все сферы жизни советского общества — на предприятия, государственную службу, в учреждения и вузы. Особую роль наставничество играло в профессиональном и нравственном воспитании молодежи СССР.

В 1975 г. наиболее отличившиеся педагоги получили почетные знаки «Наставник молодежи», а в 1981 г. — почетные звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». В советский период государство понимало, что благодаря наставничеству сотрудники могли быстрее повышать квалификацию, а новички — быстрее влиться в профессиональный коллектив. Советское общество рассматривало наставничество как залог успешной карьеры.

Наставничество в современной России остается актуальным направлением как в сфере образования, так и в профессиональной деятельности. Его рассматривают как эффективный метод кадровой работы трудовых коллективов, а также как форму корпоративного обучения и роста персонала.

Наставничество в дошкольном учреждении

С введением ФГОС дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. **Дошкольная образовательная организация** предоставляет **образовательные** услуги – помощь семье в воспитании и развитии **дошкольника**. Для эффективной организации **образовательного** процесса в ДОО необходима профессиональная компетентность педагогов. К сожалению, выпускники педагогических ВУЗов всё реже работают по специальности. Очень часто в **дошкольные учреждения** приходят специалисты, не имеющие специального педагогического **образования**. Почти все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями, и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки. Практика показала, что многие молодые специалисты имеют достаточно большой объём теоретических знаний, но совсем не имеют опыта практической работы. Молодые педагоги, приходящие в **дошкольное учреждение**, сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации **образовательной деятельности**, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении



знаний в практической деятельности. Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста. Особенностью труда начинающих воспитателей является то, что они в первый же день выполняют в полном объёме все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, имеющими многолетний

стаж работы. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег и администрации, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло воспитателю необходимо оказывать всестороннюю поддержку и помощь.

Поэтому всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как **наставничество**. Целью **наставничества** является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении. Начинающему педагогу **наставничество** даёт возможность получить поддержку более опытного коллеги, повысить свою профессиональную компетентность, а **педагогу-наставнику** – позволяет передать свой педагогический опыт. Только от опытного профессионала молодой специалист на своём рабочем месте может получить помощь, как практическую, так и теоретическую. Назначение **наставника** должно проходить при обоюдном согласии **наставника** и молодого специалиста. Нельзя забывать и о психологической совместимости **наставника и стажёра**, тут важна помощь педагога-психолога. Перед **наставником** ставятся нелёгкие задачи: привить интерес к профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе.

Целесообразно наставнику начинать свою работу со стажёром с проведения анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым воспитателем и её содержание. **Педагог-наставник** на основе полученных данных в ходе собеседования и наблюдения за работой воспитателя составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

При этом используются **разнообразные формы работы, так например:**

- **педагог-наставник** предлагает совместно спланировать **образовательную деятельность**, оказывает помощь в составлении конспекта организованной **образовательной деятельности**;

- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОО;

- посещает режимные моменты, занятия у молодого педагога и анализирует их,

- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, занятия и других видов деятельности с обсуждением увиденного;

- проводит консультации, беседы;

- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;

- помогает в работе по **самообразованию**, при подготовке к педсоветам.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.



В нашем дошкольном учреждении уже на протяжении длительного времени успешно используется система **наставничества**. Сначала старший воспитатель являлся **наставником** для молодых педагогов. За последние годы **наставниками** являются опытные педагоги. **Наставники** чувствуют большую ответственность за это поручение. Ведь от них во многом зависит будущий профессионализм молодого воспитателя. Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и **наставника** является **стажировка**. В это время необходимо поддержать подшефного эмоционально, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание. Во время стажировки **наставник** и молодой специалист работают вместе – с группой воспитанников **наставника**. Педагог знакомит подшефного с детским садом, с ведением документации, в это же время молодой воспитатель может наблюдать за проведением режимных процессов, прогулки, ООД и других видов деятельности (*игровой, трудовой и др.*). Демонстрация деятельности проходит так, чтобы воспитатель тоже постепенно включался в работу, приобретал опыт общения с детьми. **Наставник** привлекает педагога к подготовке проведения ООД и других видов деятельности (*развлечение, эксперименты, наблюдения и др.*). Стараются показать, что каждая минута тихого часа может пройти с пользой: написать план, подготовить **образцы** для рисования и аппликации, костюмы для игры-драматизации, **подобрать** оборудование для экспериментальной деятельности и т. п. Во время стажировки беседует с педагогом, наблюдает за его работой: что вызывает затруднения, старается это делать незаметно, не стесняя его. Эти наблюдения и результаты анкетирования педагога помогают в дальнейшем составить совместный план работы **наставника и подшефного**. При составлении плана учитывает пожелания и предложения молодого воспитателя.

Наставник обращает внимание своего подшефного, что в своей работе он имеет помощников, не только в лице старшего воспитателя и **наставника**, но помощником может быть и его коллега в группе, имеющий практический опыт. Напоминает о взаимоотношениях педагога и помощника воспитателя. Стараются на практике показать, что педагог всегда уважительно относится к своему помощнику, тем самым показывая пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа помощника строится под руководством и в тесном контакте с воспитателем.

Когда педагог начинает работать на своей группе, **наставник** посещает отдельные режимные моменты, ООД. Затем вместе с молодым специалистом проводит их анализ, обсуждает, какие ошибки были допущены, как их устранить. Помогает подшефному с написанием плана, консультирует по вопросам **самообразования**.



В дальнейшем педагог изучает не только опыт своего **наставника**, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, творческие отчёты, открытые показы педагогов ДОУ, привлекают к работе в творческих группах, к подготовке педагогических советов. Когда педагог начинает всё активнее включаться в работу, как никогда важна положительная оценка **наставника**. Здесь важно заметить даже незначительные успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, воспитатель старается быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликта, продумывает предварительную работу, игровые приёмы. Похвала укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии.

На завершающем этапе **наставник** анализирует свою работу, выявляет недочёты и планирует работу по их устранению. При необходимости привлекает и других специалистов ДОУ (*учитель - логопед, музыкальный руководитель, педагог – психолог*).

Таким образом, использование в 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.



Модель наставничества «Дети-Детям»

Современная Россия не стоит на месте, появляется все больше новых форм образования и воспитания. Рост требований к знаниям и навыкам современного человека диктуют необходимость совершенствования системы образования, в том числе в системе дошкольного образования. Появляется новое поколение, которое отличается от предыдущего и все это требует новшеств. Многие дети в последнее время сталкиваются с трудностями. У них нет чувства самостоятельности, ответственности. Поэтому у детей отсутствует желание помочь сверстнику или другим детям в сложных ситуациях. Можно заметить полное отсутствие чувства коллективизма.

ФГОС ДО ставит перед педагогами целевые установки, одной из которых является создание условий социальной ситуации развития дошкольников, открывающей возможности позитивной социализации ребенка, его всестороннего личностного морально-нравственного и познавательного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе соответствующих дошкольному возрасту видов деятельности, сотрудничества с взрослыми и сверстниками в зоне его ближайшего развития.

Роль взрослого в дошкольном детстве бесспорно велика. Но для полноценного развития малышам недостаточно общения с взрослыми, так как даже самые плодотворные отношения детей с воспитателем являются неравноправными. В связи с этим становится очень важным общение в формате *«ребенок – ребенок»*.

Наставник ребёнок - это ребёнок лидер, демонстрирующий высокие образовательные результаты, активный, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, принимающий активное участие в жизни общеобразовательной организации.

Он обретает уверенность в своих способностях, в ходе совместной деятельности оттачивает свои компетенции, формирует определенные, качественно новые, социальные связи. У наставника вырабатывается ответственность за подопечного.

Наставляемый ребёнок - это ребёнок, имеющий текущие затруднения как в обучении, так и в личной сфере и он не знает, как с ними справиться, пассивный ребёнок.

Все лидерские качества можно развивать через различные виды деятельности.

Игра - это самый лучший способ: Игра *«Дружный паровозик»*, *«Странники»*, игра *«Путешественники»* и многие другие.

Подобные игры помогают успешно объединять детей. Дети с удовольствием играют в такие игры как под руководством педагога, так и самостоятельно, особенно в старшей и подготовительной группе.

Модель наставничества «Дети-детям» - «От старшего к младшему», это передача не только опыта детей старших групп детям младшей группы, но и умение сопереживать и понимать.

Традицией стало участие старших **наставников в утренниках, в роли персонажей:** Белка, Лисичка, Зайчик, Мышка и другие.



Благодаря такой форме **наставничества**, многие дети почувствовали себя более ответственными.

Наставничество является добровольным, детей не заставляют, сами принимают решение и предлагают свою помощь.

Таким образом, выступая в роли **наставника**, дети проявляют свои лучшие качества, активизируют скрытый потенциал, становятся увереннее, взрослее. Дети,

получающие поддержку от сверстников, чувствуют заботу, свою нужность, приобретают навыки решения проблем и умение справляться со сложными ситуациями в дошкольном учреждении.