

УДК 37:374:374. 3:374.32

**СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЛИЧНОСТНО –
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В ДОУ**

Екатерина Евгеньевна Бортникова

воспитатель

bortnikovagridneva@mail.ru

Оксана Александровна Богданова

воспитатель

Oksanaubogdanova2009@yandex.ru

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №26«Колосок»

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье обоснована актуальность работы наставничества, которое является эффективной технологией профессиональной адаптации молодого специалиста. Представлены организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления педагогов в ДОУ.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой специалист, андрагогика, профессиональный рост.

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Государство уделяет большое внимание статусу педагогических работников. В образовательных организациях появились новые должности: педагог-наставник, педагог-методист. Таким образом, государство подчеркивает особый статус таких специалистов, которые способствуют профессиональному росту учителей.

Российская система образования претерпевает изменения, главными задачами которого становится повышение профессионального роста педагогов, формирование кадрового резерва. Одним из ключевых направлений национального проекта «Образования» является развитие института наставничества для педагогического сообщества, что является перспективным инструментом для непрерывного профессионального роста педагогических работников.

В системе наставничества отражена необходимость помощи молодому специалисту от более опытного педагога, способного помочь преодолеть адаптационный период вхождения в профессию молодому педагогу. Эта тема отражена в муниципальных и федеральных проектах, является осознанной необходимостью и актуальной технологией в образовании.

Можно отметить, что наставничество – это своеобразная форма преемственности поколений, помогающая осуществлять процесс передачи социального и профессионального опыта, способствовать самореализации и самосовершенствованию наставляемого.

Учитывая реальный опыт, отмечаем, что даже у высокомотивированных педагогов наблюдается длительная и сложная адаптация.

В МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №26 «Колосок» города Мичуринска реализуется система наставничества, определены ее модели, алгоритмы, задачи, и условия для роста в профессии молодых педагогов. Только при таком организованном подходе можно на выходе получить компетентного, профессионального, самостоятельно мыслящего педагога дошкольного учреждения. Для этого мы используем такие модели

наставничества, как традиционное (наставник - опытный педагог создает условия для конструктивного рабочего общения, карьерного роста); партнерское наставничество («равный – равному»); «работа в парах» - когда наставник и наставляемый работают на одной группе, решая общие образовательные задачи, флэш – наставничество (одноразовые встречи или обсуждения) и т.д. [2, 4-5].

Приоритетными задачами на уровне дошкольного учреждения, наряду с анализом ситуации по выявлению трудностей в работе молодых специалистов, определение профессионального дефицита, являются развитие дошкольного учреждения и его педагогического коллектива вследствие активности и партнерства в педагогическом сотрудничестве всех субъектов, программирование новых изменений образовательной практики, а также оказание регулярной практической помощи педагогам в вопросах касающихся образовательного процесса, профессионального роста.

Созданий условий для профессионального роста педагогов в нашем дошкольном учреждении является главной целью. Для профессиональной самореализации и становлении личности педагога в дошкольной организации создается развивающая среда на основе партнерства и доверия между участниками образовательных отношений: социум- педагог-родитель-ребенок.

Исходя из поставленной цели, нами были поставлены следующие задачи и направления работы:

- создать структуру непрерывного профессионального развития педагогов;
- выявить и ликвидировать дефицит профессиональных кадров, оказать адресную помощь педагогам;
- создать условия для личностно- профессионального роста педагогов;
- создать информационные условия для взаимодействия и обмена профессиональным опытом;
- сформировать систему наставничества, развивать сетевые сообщества, творческие и методические группы;

Направления работы по сопровождению педагогов в рамках национального проекта «Образование»:

- обучение педагогических работников по программе ДПО, подобранным с учетом профессиональных компетенций;
- участие в инновационных курсах повышения квалификации;
- оказание различных форм поддержки и сопровождения; развитие института наставничества.

Если мы затрагиваем такую тему, как наставничество, необходимо отметить здесь такой термин как андрагогика. Это искусство и наука помощи взрослым в обучении, передача профессиональных знаний, личностная реализация человека. Она включает, как теоретические, так и практические вопросы образования, воспитания взрослых.

Наставник может предложить молодому педагогу такие формы обучения, как традиционные курсы (офлайн и онлайн), самообразование (приобретение самостоятельных знаний, умений, навыков, качеств), интенсивы, стажировки (деятельность под руководством профессионального педагога для приобретения опыта работы), дистанционное обучение (информационно – образовательные технологии) и т.д.

Необходимо помнить, что одной из движущейся силой образовательного процесса молодого педагога является правильная мотивация, где наставник помогает определить процессуальные цели, то есть самостоятельно выбрать навык, знание, компетенцию, а также создать условия для управления фокусом внимания молодого педагога, суметь организовать среду с обратной связью.

Таким образом, именно наставник может сгладить напряженность, которую испытывает молодой педагог в период вхождения в профессию, показать важность деятельности для личностного и профессионального развития. Наставник, создавая определенные условия работы, позволяет молодым педагогам постоянно пополнять свои педагогические знания, формировать гибкость мышления, компетенции и ценности, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс,

раскрывать свой творческий потенциал с новыми идеями и оригинальными решениями. Но самое главное, формирует мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации [3, 34-35].

Список литературы:

1. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. М.: Издательство «Институт практической психологии». Воронеж: НПО «МОДЭК». 1997. с.29 - 31. 80с.

2. Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2008. №12. С.6-15.

3. Сурьянинова Т. А. Наставничество — эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении // Молодой ученый. 2023. № 29.1 (476.1). С. 34-39.

4. 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 GSVWGWZ.

5. 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.

UDC 37:374:374.3: 374.32

CREATING CONDITIONS FOR PERSONAL AND PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHERS IN PRE-SCHOOL

Ekaterina E. Bortnikova

educator

bortnikovagridneva@mail.ru

Oksana A. Bogdanova

educator

Oksanaubogdanova2009@yandex.ru

MBDOU "Kindergarten of combined type No.26"Spikelet"

Michurinsk, Russia

Annotation. The article substantiates the relevance of mentoring, which is an effective technology of professional adaptation of a young specialist. The organizational, scientific and methodological and motivational conditions for the professional formation of teachers in the preschool educational institution are presented.

Keywords: mentoring, mentor, young specialist, andragogy, professional growth.

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.