Практика наставничества
«Мост в профессию: от сомнений к результату»

Ведущий – педагог-психолог ДОУ: Артемова Т.И.

Участники – молодые педагоги ДОУ: Нечаева У.Н., Фёдорова А.А.

Актуальность проблемы

Современная система дошкольного образования сегодня сталкивается с двойственным вызовом. С одной стороны, в детские сады приходит всё больше молодых специалистов, полных энергии и желания работать. С другой стороны, практика показывает: значительная часть новичков быстро теряет интерес к профессии, испытывает эмоциональное истощение и уходит из системы образования в течение первых двух-трёх лет.

Причина кроется в том, что молодой педагог нуждается не только в методической поддержке. Педагогу важно знать, как составить план занятия, как организовать режимные моменты, как оформить документацию, но не менее важно научиться справляться с внутренними трудностями: тревогой перед первым родительским собранием, страхом допустить ошибку под взглядом администрации, эмоциональным напряжением в общении с детьми и их родителями, чувством одиночества в новом коллективе.

Именно поэтому психолого-педагогическая поддержка становится не дополнением к наставничеству, а его неотъемлемой частью. Практика наставничества «Мост в профессию: от сомнения к результату» (далее Практика) создана для того, чтобы помочь молодому педагогу сформировать психологическую устойчивость, сохранить интерес к профессии и раскрыть свой потенциал.

Цели и задачи работы

Главная цель реализуемой практики наставничества — создание единой системы, которая создаст условия для успешной профессиональной и психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений, основным инструментом которой является внедрение рефлексивных практик и решение реальных профессиональных кейсов.

Для достижения цели решаются пять групп задач:

1. **Методические задачи.** Оказать молодому педагогу практическую помощь в освоении современных образовательных технологий, в грамотном планировании и организации воспитательно-образовательного процесса. Это включает работу с документацией, подготовку занятий, использование игровых и развивающих методик.

2. **Психологические задачи.** Обеспечить профилактику синдрома эмоционального выгорания, помочь педагогу обрести уверенность в собственных силах, развить навыки саморегуляции и стрессоустойчивости.

Молодой специалист должен уметь распознавать свои эмоциональные состояния и управлять ими, а не подчиняться им.

3. **Коммуникативные задачи.** Сформировать у начинающего педагога навыки конструктивного взаимодействия с родителями (законными представителями), детьми и коллегами. Это умение вести диалог без конфликтов, отстаивать свою позицию уважительно, находить общий язык с разными категориями собеседников.

4. **Корпоративные задачи.** Способствовать закреплению молодого специалиста в профессии и формированию его лояльности к образовательной организации. Педагог должен чувствовать себя частью коллектива, а не временным гостем.

5. **Исследовательские задачи.** Апробировать и оценить эффективность модели взаимодействия «Психолог — Молодой педагог», основанной на решении профессиональных кейсов. Это позволяет не только помогать конкретным людям, но и накапливать методический опыт для дальнейшего развития Практики наставничества.

Ход работы

Продолжительность Практики – 2 года.

Периодичность – 1 раз в месяц.

Практика наставничества «Мост в профессию: от сомнения к результату» разделена на три этапа. Такая структура позволяет постепенно, без перегрузки, вести молодого педагога от знакомства с профессией к уверенному профессиональному поведению.

I. Адаптационно-диагностический этап (сентябрь–январь)

Первый этап посвящён знакомству и выявлению точек роста. На этом этапе решаются две ключевые задачи: понять, с какими трудностями сталкивается конкретный педагог, и заложить основы психологической грамотности.

- **Первичная диагностика.** Проводится оценка исходного уровня тревожности, профессиональной самооценки и удовлетворённости работой. Эти данные впоследствии станут точкой отсчёта для измерения прогресса.

- **Подбор реальных педагогических ситуаций из практики.**

Психолог вместе с молодым педагогом и опытными наставниками собирает типичные сложные случаи, с которыми сталкивается начинающий воспитатель. Например: «Ребёнок не хочет убирать игрушки. Какие действия педагога?», «Родитель требует индивидуального подхода к своему ребёнку. Как выстроить диалог?», «Дети не слушаются на занятии. Что делать?».

- **Наполнение кейсов психологическими комментариями.**

Каждая ситуация рассматривается не только с методической, но и с психологической стороны. Психолог объясняет: «Почему педагог в этой ситуации испытывает страх или раздражение?», «Как сохранить внутреннее

равновесие, когда тебя провоцируют?», «Что стоит за поведением ребёнка или родителя?». В папки с кейсами включаются техники быстрой саморегуляции — дыхательные упражнения, мысленные «якоря», приёмы переключения внимания.

II. Основной этап: практикоориентированный (февраль-декабрь)

Это самый насыщенный период, в течение которого молодой педагог активно осваивает новые навыки и учится применять их в реальной работе.

Направления работы:

- **Тренинги «Ресурсное состояние», «Успешный педагог».** Проводятся тренинги, направленные на профилактику выгорания и укрепление внутренней опоры: «Профилактика выгорания», «Я — уверенный педагог», «Искусство говорить с родителями без стресса». Психолог учит молодого педагога отслеживать свои эмоциональные состояния, замечать первые признаки усталости и восстанавливать ресурс после напряжённого рабочего дня.

- **Работа с кейсами «Трудная ситуация».** Молодой педагог выбирает интересующую его ситуацию или предлагает свою. Психолог разбирает эмоциональную сторону вопроса и предлагает решение проблемной ситуации с учетом индивидуальных особенностей самого педагога. Такая объёмная проработка ситуации формирует у молодого специалиста целостную профессиональную устойчивость, а не просто набор заученных фраз.

- **Создание «Картотеки помогающих практик».** Постепенно накапливается банк практических упражнений и материалов, которые можно быстро применить в сложной ситуации. Разработана и создана картотека с часто встречающимися ситуациями, состоит из трех разделов: дети, родители, коллеги/администрация. Это своего рода «скорая помощь» для педагога.

III. Заключительный этап: демонстрация роста (январь–август)

Заключительный этап посвящён осмыслению пройденного пути и демонстрации результатов.

- Итоговое мероприятие, на котором молодой педагог проводит открытое занятие или публичное выступление. После этого он вместе с психологом анализирует свой внутренний прогресс, отвечая на вопросы: «Что я чувствовал во время занятия/выступления?», «Было ли страшно?», «Что помогло справиться?». Такая рефлексия закрепляет полученный опыт и делает его осознанным.
- Проводится сравнительный анализ диагностических данных на начало и окончание участия в Практике: уровень тревожности, профессиональная самооценка, удовлетворённость работой. Это позволяет объективно оценить, насколько Практика помогла конкретному педагогу.

Результативность работы

Взаимодействие педагога-психолога с молодыми педагогами показало значительное повышение качества профессиональной адаптации молодых

специалистов. Анализ данных мониторинга подтверждает эффективность Практики

Снижение уровня ситуативной тревожности. У 100% молодых педагогов зафиксировано снижение уровня тревоги перед родительскими собраниями, открытыми занятиями и публичными выступлениями. Показатели перешли из зоны «высокая тревожность» в зону «норма». Это означает, что педагоги перестали воспринимать публичные мероприятия как угрозу и начали относиться к ним как к рабочим задачам.

Освоение навыков саморегуляции. 81% участников используют полученные техники саморегуляции и релаксации в повседневной практике. Это значит, что навыки не остались теоретическими — они вошли в привычку и помогают справляться со стрессом ежедневно.

Рост профессиональной компетентности. За счёт снижения тревожности сократилось время на подготовку к занятиям: педагог тратит меньше сил на переживания и больше — на творчество и содержательную работу, смело транслирует свои наработки коллегам.

Улучшение коммуникации с родителями. Количество конфликтных ситуаций с участием молодых педагогов снизилось на 78% (по оценке администрации ДОУ). Молодые специалисты научились вести диалог с родителями спокойно и уверенно, что снижает напряжение и в коллективе, и в отношениях с семьями воспитанников.

Заключение

Таким образом, Практика наставничества «Мост в профессию: от сомнений к результату» представляет собой систему методов наставничества, является эффективным инструментом успешной профессиональной и психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений, что обеспечивает не только введение в должность, но и профессиональное долголетие молодых педагогов в дошкольном образовании.

Взаимодействие педагога-психолога и молодого педагога — это не просто формальное сотрудничество, а настоящая синергия опыта и чуткости, методики и эмпатии. Оно помогает молодым воспитателям:

- преодолеть страх перед профессией;
- обрести уверенность в своих силах;
- раскрыть творческий потенциал;
- стать частью дружного педагогического сообщества.

Наши ценности — это индивидуальный подход, взаимное уважение, готовность поддержать и поделиться знаниями. Мы верим, что именно такой формат сопровождения позволяет вырастить не просто квалифицированных специалистов, а увлечённых, вдохновлённых педагогов, которые будут дарить детям радость познания и веру в себя.