

О ПРОБЛЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Борисова Людмила Николаевна,
заведующий
МБДОУ «Детский сад № 311» г. о. Самара*

Формирование профессионального роста педагога как значимого социального результата образовательной политики государства актуализируется в контексте анализа нормативных документов (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», статья 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций на 2015–2020 гг.). Государственная программа РФ «Развитие образования» (от 26 декабря 2017 г. № 1642) одним из направлений повышения качества образования называет совершенствование профессиональной компетентности педагога. Новые требования к профессиональному развитию педагога аккумулярованы в профессиональном стандарте педагога, в рамках которого выстроена новая система уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога. Система роста педагога, обоснованная в профессиональных стандартах, согласно предлагаемой карьерной лестнице предоставляет ему возможность стать успешнее, не позволяет педагогу останавливаться в своем профессиональном развитии [1].

Решение обозначенной проблемы призван обеспечить возрождаемый в современной России институт наставничества, который способен интенсифицировать процесс профессионального становления педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Сегодня наставничество крайне актуально и переживает новый подъем, данный метод организационно-кадровой работы активно используется в рамках деятельности трудовых коллективов, в бизнесе, на государственной службе как форма корпоративного обучения персонала. В рамках современных технологий управления персоналом наставничество рассматривается как эффективное средство профессионализации, профессиональной адаптации и обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения индивидуального образовательного маршрута.

Развитию наставничества большое внимание уделяется и в административной деятельности в МБДОУ «Детский сад № 311» г. о. Самара. Цель наставнической деятельности мы видим в создании условий для эффективного личностного и профессионального становления педагогического коллектива. Для достижения данной цели было утверждено Положение о наставничестве и «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ «Детский сад № 311». Оно разработано на основе Письма Министерства Просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Распоряжения Комитета образования № 77 от 03.02.2022 года «О реализации Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях».

В соответствии с принятым Положением в нашем детском саду реализуется форма наставничества «педагог – педагог» и составляются индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника. В качестве наставников, по рекомендациям С. И. Поздеевой [5], на добровольной основе определяются педагоги, обладающие следующими качествами:

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);
- педагог, склонный к активной общественной работе;
- обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;
- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее пяти лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией;
- имеет стабильно высокие показатели в работе;
- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге;
- способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лоялен, поддерживает стандарты и правила организации.

Для организации отбора нами была разработана анкета по определению навыков потенциальных наставников, позволяющая оценить стартовые возможности наставников, а также навыки, требующие дальнейшего совершенствования.

Важным условием обеспечения устойчивой мотивации к наставнической деятельности стала разработка и внедрение в ДОО «культуры наставничества», которая предлагает систему материального и нематериального стимулирования педагогов. При определении размера стимулирования педагогов мы исходим из результативности наставнической деятельности, которая может определяться самим наставляемым (лист самооценки, оценка результатов наставничества). Нематериальная мотивация наставников заключается в признании успехов результата работы наставника: мы постоянно следим за результатами работы наставника, хвалим его при достижении успехов. Кроме того, наставничество в нашем детском саду позиционируется как новая ступенька в карьерной лестнице опытного педагога-наставника, признание его авторитета.

В нашем ДОО построена система внутрифирменного обучения наставников, предложенная Г. Х. Вахитовой [2]. Эта работа осуществляется через методические часы, семинары-практикумы, деловые игры и другие формы. В результате обучения педагоги-наставники получают знания организации индивидуального сопровождения молодого педагога в процессе его адаптации в ДОО, разработки совместно с молодым педагогом индивидуальных программ сопровождения. Кроме этого, педагоги-наставники получают умения наблюдать за профессиональной деятельностью молодого педагога, вовлекать его в процедуру рефлексии, самооценки и самоконтроля; разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального роста с учетом его индивидуального уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки; анализировать деятельность молодого педагога, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; составлять отчет по итогам наставнической деятельности, заключение о результатах реализации плана профессионального роста молодого педагога, с рекомендациями по его дальнейшей работе.

Реализация индивидуальных образовательных маршрутов молодого педагога предполагает последовательность четырех взаимосвязанных этапов:

1. Первичное накопление информации (целенаправленный отбор информации о деятельности молодого педагога). Задачей на данном этапе является определение стартового уровня сформированности профессионально значимых качеств и разработка на его основе плана профессионального роста молодого педагога.

2. Планово-прогностический (определение тенденций процесса становления педагога, планирование и прогнозирование его профессиональной деятельности). Основной задачей является разработка индивидуального образовательного маршрута профессионального роста молодого педагога.

3. Организационно-деятельностный (работа с педагогом, направленная на обеспечение участия педагога в различных формах методической работы, а также применение инновационных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе). Основной зада-

чей является формирование потребности у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста.

4. Итогово-аналитический (определение эффективности организационно-содержательных мероприятий по совершенствованию процесса профессионального роста молодого педагога). Задачей является формирование у молодого педагога способности и стремления к рефлексии собственной профессионально-педагогической деятельности.

Таким образом, использование ресурса наставничества в нашем детском саду является необходимым решением в вопросах повышения качества педагогических кадров. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные наставляемыми в ходе формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает талантливым и амбициозным молодым педагогам планировать свою профессиональную карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. Наставничество содействует транслированию ценностей, видения и миссии дошкольной образовательной организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным сотрудником, помогая им понять индивидуальный стиль работы и поведения и внести необходимые изменения.

Литература

1. Аржаных Е. В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22, № 4. – С. 27–37.
2. Вахитова Г. Х. Организация наставничества в контексте полисубъектного взаимодействия в предшкольном образовании // Вестник ТГПУ. – 2018. – № 8 (197). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-nastavnichestva-v-kontekste-polisubektnogo-vzaimodeystviya-v-predshkolnom-obrazovanii> (дата обращения: 05.04.2023).
3. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С. А. Цыплакова, А. К. Преснова, А. С. Пасечник // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3 (37). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (дата обращения: 05.04.2023).
4. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 05.04.2023).
5. Поздеева С. И. Каким должен быть педагог-наставник: результаты эмпирического исследования // Pedagogical Review. – 2018. – № 2 (20). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kakim-dolzhen-byt-pedagog-nastavnik-rezultaty-empiricheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 05.04.2023).
6. Щербаков А. В. Повышение квалификации педагога-воспитателя в условиях межпоколенных отношений // Гуманизация образовательного пространства: материалы международной научной конференции. – М.: Перо, 2016. – С. 877–883.