

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Каунова Т.В.

МБДОУ № 121, г.Красноярск

Наставничество существовало в нашей стране с 30-х годов 20века в различных формах и реализовывалось как форма воспитания в профессиональной подготовке молодежи на производстве. В современном образовании тема наставничества является одной из ключевых в национальном проекте «Образование, федеральных проектах «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Социальные лифты для каждого». В условиях изменения системы образования в России, возрастает роль педагога, а вместе с тем и повышаются требования к его профессионализму и личностным качествам.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения [2].

В основу своей системы наставничества мы положили разработанную систему ГБОУ среднего профессионального образования Кузнецкого техникума им. В.А.Волкова г. Новокузнецка. Эта система представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Реализация процесса наставничества в МБДОУ № 121 непосредственно связана с работой методической службы организации. В нашем МБДОУ наставничество – одна из форм методической работы. Наставника мы

рассматриваем как человека, обладающего определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь наставляемому приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

К.Д.Ушинский считал, что профессиональная адаптация молодого специалиста напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В нашем учреждении сложился следующий портрет наставника. Наставник это опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, обладает лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, у него развита эмпатия, он консультант, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических проблем, способный осуществлять методическую поддержку молодого специалиста.

В нашем понимании наставничество не ограничивается передачей навыков и педагогического опыта, наставник – вводит новых специалистов в коллектив, знакомит с корпоративной культурой, правилами и традициями.

В работе по реализации региональной целевой модели наставничества мы руководствуемся основными нормативными и правовыми актами в области наставничества – национальным проектом «Образование», Указом президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» от 27.06.2022г., региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам на территории Красноярского края.

Организация системы наставничества в МБДОУ № 121 определяется основными этапами:

- 1 этап - планирование и внедрение;
- 2 этап - отбор наставников;
- 3 этап – подготовка наставников;
- 4 этап – реализация Программы наставничества;

5 этап – оценка эффективности наставничества, поощрение лучших наставников.

Работа с молодым специалистом начинается с вводного собеседования, в процессе которого наставник получает ответы на интересующие вопросы, а также выясняет степень профессионализма кандидата, возможность профессионального роста, возможность быстрой адаптации (анкетирование (входное, текущее, промежуточное, итоговое)). В настоящее время в детском саду используется традиционная модель наставничества, что подразумевает взаимодействие более опытного специалиста с начинающим сотрудником в течение определенного периода, как правило это учебный год. Опыт показал, что при использовании традиционной модели наставничества возникает «ситуационное» наставничество, которое предполагает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях.

Важнейшим компонентом реализации модели наставничества в образовательной организации выступает разработка индивидуального образовательного маршрута наставляемого.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. ***Самоопределение (саморефлексия) педагога*** – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. ***Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога*** в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые,

предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся.

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. *Корректировка дорожной карты* (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. *Рефлексивный анализ эффективности ИОМ* (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию [4].

За трехлетний период реализации программы наставничества в организации были разработаны документы: Положение о системе наставничества, Программа обучения наставников, Программа наставничества, модель персонализированной программы наставничества, сформированы базы наставников и наставляемых. В наставнической деятельности задействовано шесть педагогов-наставников и десять молодых специалистов, которые продолжают свою профессиональную деятельность в организации.

Таким образом, хочется отметить, что на современном этапе для нас наставничество является стратегическим элементом системы развития педагогических кадров дошкольного образовательного учреждения.

Библиографический список

1. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. <https://itdperspectiva.page.link/recschool>

2. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова.- ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020 — 51 с.

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, 2021г.

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/под ред.Н.Ю.Синягиной, Т.Ю.Райфшнайдер – М.: Рыбаков Фонд, 2016.-153с.