

СИТУАЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРАКТИКЕ РАБОТЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ

*Лысенко Наталья Александровна,
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №133 «Радуга»,
ФГБОУВО «АлтГПУ», г. Барнаул*

В настоящее время наставничество как инструмент развития кадрового потенциала внедряется повсеместно и целенаправленно. В сфере российского образования применение практик наставничества является значимым инструментом, который утвердился исторически и закреплён нормативно в современных условиях. В соответствии пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р в образовательных организациях Российской Федерации должна быть внедрена система наставничества педагогических работников.

В современном научном педагогическом сообществе существует интерес к явлению наставничества как эффективному способу адаптации и удержания молодых педагогов в профессии, мотивации и помощи новичкам социализироваться в условиях трудового коллектива.

Процесс наставничества в пределах образовательной деятельности определенной образовательной организации предполагает – независимо от форм наставничества – две главные роли: наставляемый и наставник.

Важной характеристикой наставнических отношений является их двусторонний характер. Это значит, что наставляемый не является объектом воздействия наставника, а сам играет роль активного участника наставнической деятельности.

В современных образовательных организациях можно встретить и новый подход к данному вопросу, который заключается в реализации инновационных моделей наставничества, количестве наставников.

Речь идет о коллективном и индивидуальном ситуационном наставничестве, которое помогает в короткие сроки осуществить освоение новых приемов, инструментов, технологий обучения. Возможность одному наставнику работать с группой из нескольких подопечных одновременно

помогает освоить в краткие сроки новые способы модернизации содержания и технологий или получить готовые, разработать собственные рекомендации по разрешению общих проблем, возникших в педагогическом процессе группы педагогов. Данная форма наставничества предоставляет возможность обеспечить мобильное предоставление помощи подопечному, немедленно отреагировать на ту или иную затруднительную ситуацию. Коллективные и индивидуальные модели ситуационного наставничества с успехом применяются в тех случаях, когда подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

Эффективной моделью наставничества является индивидуальная ситуационная помощь, которая предоставляется наставником всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Индивидуальная ситуационная помощь применяется в решения важных проблем, педагогических задач, для повышения производительности отдельных сотрудников.

На базе МБДОУ ЦРР – «Детский сад №133 «Радуга» города Барнаула Алтайского края реализуется успешная деятельность по наставничеству. Доля молодых специалистов в учреждении составляет более 30% от общего числа педагогов. Насущная необходимость поддержки молодых специалистов обоснована тем, что им нужна адаптация в коллективе и обучение практическим навыкам в профессиональной деятельности, а опытным педагогам – адресные и конкретные рекомендации, совместный поиск нового способа решения проблемной ситуации, помощь в вопросах применения компьютерных технологий, инновационных форм и методик.

Молодые специалисты МБДОУ, выпускники ВУЗа, обладают многими профессиональными компетенциями. У каждого из них есть наставник, к которому они обращаются, когда возникает затруднения в работе. Зачастую им нужна конкретная консультация по конкретной теме, которая возникла в процессе подготовки к мероприятиям и не отражена в индивидуальном плане наставника. Наставник в данном случае обсуждает со своим подопечным

ситуацию и выстраивает вместе с ним возможные линии поведения. Благодаря поддержке наставников, молодые специалисты имеют положительный опыт проведения занятий, выступлений на педагогических советах, семинарах, конференциях, успешно овладевают новыми формами педагогической деятельности. Наставники, в свою очередь, обращаются к своим подопечным в вопросах применения современных компьютерных технологий. Подопечные дают своим наставникам или группе педагогов с затруднениями консультацию по использованию ИКТ в деятельности, а также предлагают им в помощь памятки и буклеты.

Таким образом, система повышения квалификации молодых специалистов и педагогов со стажем в МБДОУ осуществляется через ситуационное наставничество и включает в себя как коллективные, так и индивидуальные формы.

Индивидуальные формы ситуационного наставничества включают в себя:

- консультирование молодого специалиста наставником;
- беседы;
- тренинги по проблемным вопросам;
- посещение мероприятий внутри учреждения, таких как занятие, праздники, развлечения, образовательные ситуации.

Коллективные формы ситуационного наставничества определяют:

- консультации, темы которых предлагают сами педагоги, исходя из своих затруднений. Например, в процессе подготовки к мероприятиям для реализации годового плана методист-наставник организует тематическую групповую консультацию с практическими заданиями, а затем в помощь мастер-класс по оформлению развивающей предметно-пространственной среды в рамках тематики;

- семинары-практикумы;
- мастер-классы;
- тренинги;

- взаимопосещения;
- дискуссии;
- «мозговой штурм»;

– методический диалог «Диалог с наставником», в ходе которого опытный специалист дает компетентные ответы на все вопросы, интересующие молодых специалистов и педагогов со стажем. Вопросы и ответы методического диалога представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов, требующих ответов и разъяснений. Ответы на вопросы носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение.

Таким образом, эффективная система повышения квалификации молодых специалистов, опирающаяся на наставничество, помогает педагогам преобразовывать теоретические знания в педагогические компетенции, способствует формированию индивидуального стиля деятельности начинающего педагога, наставники развивают свои деловые качества, повышают свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. У молодых специалистов формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскрывается творческий потенциал.

Библиографический список

1. Аляхов И. И. Диверсификация моделей осуществления наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности / И. И. Фаляхов // Казанский педагогический журнал, 2016. № 2-1. С. 45- 49.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей.

URL:<https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html> (дата обращения: 10.03.2023).

3. Мировые тренды наставничества и менторинга. Как обеспечить рост производительности своими ресурсами.

URL:<https://blog.bitobe.ru/article/mirovye-trendy-nastavnichestva-i-mentoringa/> (дата обращения: 02.03.2023).

4. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала //«Стратегии бизнеса». 2017. № 6. URL: <https://knmc.ru/sites/default/files/Методические%20рекомендации%20по%20наставничеству.pdf>.