НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Каунова Т.В.
МБДОУ № 121, г.Красноярск

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 [1].

В основу своей системы наставничества мы положили разработанную систему государственного бюджетного образовательного учреждения 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 № 121непосредственно связано 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.

Педагог 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 − 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. В учреждении разработаны локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества (приказы), принято Положение о системе наставничества, разработана дорожная карта, Программа наставничества по работе с молодыми педагогами, Положение о персонализированной программе наставничества, Кодекс наставника, определен куратор, сформированы наставнические пары, определены их полномочия и обязанности, виды документации (анкеты, памятки, отчеты).

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 (модель Д.Киркпатрика), поощрение лучших наставников.

Работу с молодым специалистом начинаетсяс 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 –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: график обучения по программам дополнительного профессионального образования; осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности; участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;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[2−4].

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

Библиографический список

1. 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.

2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/под ред. Н.Ю.Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М., 2016.153с.URL:https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 11.02.2022).

3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко

Т.В. 2-е издание, доп., перераб. Казань, 2020 51 с.URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf (дата обращения: 11.02.2022).

4. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций. Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. ФИРО РАНХиГС. М., 2020.108 с. URL: https://itdperspectiva.page.link/recschool (дата обращения: 11.02.2022).