

СИСТЕМА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ДЕТСКОГО САДА

С.В.Колесникова

Старший воспитатель

МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад № 200»

В современных условиях российского образования важным для государства остается развитие ее кадрового обеспечения, непрерывным ростом которого является профессиональное мастерство педагогических работников.

В рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.) послужило создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Наставничество происходит от многих слов и значений, но наиболее подходящее – это, наставлять (показывать) дорогу, верный путь, вести, направлять, учить. В России система наставничества зародилась в 20-30-е годы прошлого века. В эти годы в стране выстраивалась система передачи опыта и знаний не только в формате обучения в образовательных учреждениях, но и на производстве, в иных отраслях экономики.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности.

В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Наставничество не может быть само по себе. Оно внедряется в педагогическую деятельность постепенно, планомерно, тем самым вовлекая в педагогический процесс новых педагогов, и для них самих не замечая, применяются лучшие практики обмена опытом.

Какие нормативные документы имеются о применении наставничества в организации?

- Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» от 27.06.2022 № 401.

Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя и педагога в целом.

Разработка, утверждение и внедрение локальных актов в образовательной организации в сфере наставничества утверждается коллективом самой образовательной организации. В данном документе прописываются условия наставнической деятельности педагогов: согласие педагога, т.к. выполнять придется дополнительные функции. Это может быть приказ «ООб утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», план мероприятий (или Дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников, приказы о закреплении наставнических пар/групп. Может быть это будет дополнительное заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями; стажировочными площадками, образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования, реализующие программы по направлению подготовки «Дошкольное образование и педагогические науки»; общественные профессиональные объединения, которые заинтересованы в наставничестве педагогических работников.

Организационно-методическое обеспечение

- разработка материалов анкетирования для новых педагогов, с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- организация пар/групп «наставник – наставляемый»;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- помощь молодым педагогам в подготовке рабочей документации, а так же в подготовке к участию в профессиональных конкурсах
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе о наставничестве педагогическим работникам.

Индивидуальная программа наставничества педагогических работников в дошкольной образовательной организации может носить краткосрочный характер (т 3 месяцев), может быть и продлена. В программе должна быть описана проблема наставляемого, цель и задачи, описание деятельности наставника и наставляемого (или план), сроки реализации программы, промежуточные и планируемые результаты, режим работы.

Главная задача наставника – это минимизировать, устранить профессиональные затруднения у наставляемого, а так же продвинуть педагогические и наставнические практики и опыт.

Кто-то с радостью готов делиться своими знаниями и опытом. Кого-то из сотрудников перспектива быть наставником совсем не вдохновляет. Чем первые отличаются от вторых? – Наличием желания.

Прежде чем выводы делать и отказываться от роли наставника, важно с мотивами отказа поработать, разобраться с убеждениями. Это поможет либо поднять мотивацию, либо снять сомнения в правильности принятого решения не становиться наставником

Этапы внедрения системы наставничества педагогических работников

Условно можно разделить на три основных этапа:

1. Подготовительный этап – информирование коллектива о системе наставничества, обеспечение нормативного правового оформления системы наставничества, организационно-методического (дорожная карта, план, мероприятия с наставляемым педагогом и т.).

2. Основной этап – это определение пар наставник /наставляемый, организацию взаимодействия наставника и наставляемого, в рамках реализации индивидуальной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе, дистанционные).

3. Заключительный этап – заключается в выявлении результатов системы наставничества, подведение итогов (саморефлексия), поощрение наставника и наставляемого, которые добились лучших профессиональных успехов, передача лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества, выявление новых задач, запросов наставляемых.

Формирование пар «Наставник - наставляемый»

Запрос на наставничество, может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников, по результатам работы организаций.

Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

Кто может быть наставником? Наставником выбирает из числа:

- опытных педагогов, имеющие устойчивость профессиональные достижения и успехи, педагогов и специалистов, заинтересованных в передаче личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации.
- педагогов – профессионалов, пользующихся авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатии.
- педагогов, обладающих аналитическими навыками, способные провести диагностические и мониторинговые процедуры.
- педагогов готовых к инновационному профессиональному развитию.

Требования к компетенциям наставника

- уметь «вводить в должность»
- разрабатывать совместно с наставляемым педагога индивидуальные программы наставничества.
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, отношение к педагогическому коллективу, обучающимся их родителям.
- указывать молодому педагогу индивидуальную помощь, в владении практическому приёму, качественному проведению занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
- развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию общественной жизни коллектива, развивать общекультурную и профессиональный кругозор.
- кто может быть наставляемым.
- молодых, начинающих педагогов.

- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального выгорания,
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике,
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия а работу или прохождения стажировки, практики по данной специальности.

Формы наставничества педагогических работников

1. «Педагог-педагог» применяется во всех образовательных организациях. Возможны следующие модели взаимодействия:

а) «Опытный педагог - молодой специалист», де наставник учит преодолевать препятствия, внушает веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы являются беседы, собеседования, тренинги, встречи, открытые мероприятия, педсоветы, семинары, участие в анкетировании.

б) «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». На первый план выходит личностная и психологическая коммуникация. Главное направление наставнической деятельности заключается в профессиональной социализации наставляемого.

в) «Педагог-наватель – консервативный педагог», который постоянно находит нестандартные решения проблемы, обладает современными цифровыми технологиями.

2. «Руководитель образовательной организации – педагог». Применима во всех образовательных организациях. Как правило, задачами реализации форм наставничества будут являться:

- создание условий для профессионального становления педагогов, возможность самостоятельно, качественно и ответственно подходить к выполнению возложенных обязанностей,

- адаптация педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии,

- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников,

- снижение показателей текучести кадров,

- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа детского сада и педагогов в социокультурном окружении, повышении престижа профессии педагога.

3. «Работодатель – студент (педагогического колледжа, института). Нередки случаи, когда на практику приходят студенты, и будучи выпускниками образовательной организации желают продолжить свою профессиональную деятельность в качестве дипломированного специалиста. Такой подход позволит студенту на практике ознакомиться с основными тенденциями развития российского образования, вступая в тесные контакты с работодателем, во взаимодействии с педагогами коллектива образовательной организации, с детьми,

родителями и делает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, а так же усилит мотивационную составляющую студента.

4. «Социальный партнер – педагог образовательной организации». Такая форма приемлема к дошкольной организации и буде востребована, например, - профессорско-преподавательский состав вузов – для педагогов ДОО, которые проводят кружки по робототехнике, для педагогов-психологов, логопедов, дефектологов, реализующих программы обучения с ОВЗ;

-специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, МЧС, ГИБДД);

-тренерский состав детско-юношеских спортивных сообществ – для инструкторов по физической культуре;

-специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки – для педагогов-психологов, социальных педагогов;

-деятели искусств, творческие коллективы – для музыкальных руководителей и воспитателей;

-сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания;

-специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров – для педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Реализация различных форм наставничества приводит к следующим результатам:

1. молодые педагоги уверенно вовлекаются в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

2. укрепляется уверенность в собственных силах;

3. улучшается психологический климат образовательной организации;

4. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в данном коллективе дошкольной организации;

5. сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогами и родительским сообществом;

6. рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения.

Виды наставничества

-виртуальное наставничество дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий;

-наставничество в группе – когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно;

-краткосрочное или целеполагающее наставничество – заранее установленный график/план для постановки конкретных целей, ориентированы на определенные краткосрочные результаты⁴

-реверсивное наставничество, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых технологий;

-ситуационное наставничество, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них;

-традиционная форма наставничества или «один на один» - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником. Обычно проводят отбор наставника к наставляемому по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и т.д.

Завершение индивидуальной программы наставничества педагогических работников. Оценка результативности.

Завершение индивидуальной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

1. завершен план мероприятия и срок действия программы наставничества;
2. по инициативе наставника или наставляемого по обоюдному согласию.

Оценка результативности индивидуальной программы наставничества

Можно использовать разные методики, но более к педагогическим работникам подойдет модель Дональда Кирпатрика, которая поможет комплексно оценить те результаты, к которым стремился наставник и наставляемый:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемной ситуации;
- общая оценка результатов для образовательной организации.

В завершении своего выступления мне хотелось бы словами Шалвы Александровича Амонашвили: «Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания своего ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение»