

Наставничество как условие профессионального роста педагогов
(на примере МАДОУ «Детский сад №1 «Номина» г. Улан-Удэ)

Е.Р. Бадиева, старший воспитатель,
МАДОУ «Детский сад №1 «Номина» г. Улан-Удэ

Аннотация: Данная статья освещает проблему «вхождения» в профессию молодых педагогов дошкольного образования и раскрывает роль наставничества в указанном процессе, представляет формы работы с молодыми специалистами.

Ключевые слова: Дошкольная организация, наставничество, педагог-наставник, наставник, молодой специалист, адаптация, формы работы.

Образовательное пространство современного дошкольного образования характеризуют существенные изменения инновационного плана, обусловленные, в первую очередь, реализацией Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее ФГОС ДО)

Так, ФГОС ДО выдвигает высокие требования к общей культуре и социальным знаниям педагога, определяет необходимость постоянного совершенствования его общепедагогического и методического уровня. В документе «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы» (Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642) указано, что «развитие кадровой системы дошкольного и общего образования ориентировано на <...> овладение педагогическими работниками современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками» [5].

Система общего образования нацелена на рост качества дошкольного образования. Педагогу в решении данной цели отводится ключевая роль, именно его профессионализм и компетентность во многом определяют обеспечение качества дошкольного образования.

Вступление в силу Профессионального стандарта педагога так же указывает на ряд требований, которым должен соответствовать педагог дошкольной образовательной организации для обеспечения качества [7].

Вышесказанное обуславливает необходимость целенаправленной деятельности по повышению профессионального мастерства педагогических работников вообще, молодых – в частности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования отечественных ученых К.Ю.Белой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Ляшенко, Л.В. Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др.

Анализ научно-педагогических источников свидетельствует, что вопрос профессионального становления молодого педагога привлекал внимание известных педагогов ещё в XIX веке (Н.Н.Булич, Н.А.Корф, Л.Н.Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский и др)

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С.Г.Вершловского, С.Я.Батышева, В.Г.Сухобской и др.

Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого педагога раскрывали в своих работах Ю.В.Кричевский, Ю.Л.Львова, А.А.Мезенцев, Н.В.Немова, В.А.Сухомлинский и др.

Особенно интересны результаты исследования педагогического наставничества, осуществленные Т.И.Бочкаревой, И.С.Гичан, С.Н. Иконниковой, Е.М.Павлютенковым, Н.М.Таланчуком, А.И.Ходаковым, В.М. Шепелем и др.

Оказание помощи начинающему педагогу и создание условий для его профессионального становления освещены в работах Т.Г.Браже, В.М. Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др.

Жизненная необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях О.А.Лапиной, Г.Льюиса, Л.А.Магальник и др.

Эти ученые едины во мнении о том, что период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. И то, как пройдет этот период для молодого специалиста определяет, состоится ли он как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования.

Общеизвестно, что молодой педагог, приходя на работу в образовательные учреждения сразу после окончания учебного заведения, ощущает себя крайне неуютно и неуверенно, не имеет практических навыков в сфере деятельности, которую выбрал.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Обнаруживается противоречие с одной стороны – отсутствие опыта работы у молодого специалиста-педагога, с другой – обеспечение качества дошкольного образования через выполнение общетрудовых, трудовых функций и трудовых действий в соответствии с областью деятельности.

Важная роль в решении обозначенной проблемы отводится наставничеству, «эффективному и современному наставничеству, передаче опыта, конкретных навыков» (В.В.Путин).

Грамотная поддержка и сопровождение молодых педагогов осуществляется не только администрацией, но и в первую очередь коллегами, опытными педагогами (воспитателями, специалистами). Этот механизм помогает не только выстраивать профессиональную карьеру, но и сформировать устойчивую мотивацию на дальнейшую работу в выбранной педагогической деятельности.

Наставничество – как форма практического обучения и воспитания молодых или менее опытных педагогических работников существовала всегда. Об этом в свое время отмечал один из основоположников педагогической науки А.С. Макаренко. Он писал «как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...» [4].

Наставничество в современный период приобретает новое перспективное содержательное наполнение и выступает так же, как взаимодействие двух или нескольких людей на уровне «педагог-педагог». Оно проявляется как обучение молодых специалистов современным навыкам организации собственной деятельности – навыкам, которые приобретаются на стадии становления его мастерства и которые универсально им применяются на протяжении всей его жизни и в различных контекстах его деятельности, т.е. мета-навыкам. Видов современного наставничества много.

Наставничество молодого специалиста в дошкольной образовательной организации – это процесс, в котором акцент делается на практическую составляющую всей образовательной деятельности. Она призвана всесторонне и глубоко развивать имеющиеся у молодого педагога знания в области дошкольного образования с учётом требований ФГОС ДО и обеспечивает системное сопровождение молодых педагогов на этапе его вхождения в профессию, имеет особое значение для профессионального становления недавнего выпускника вуза, колледжа.

В МАДОУ «Детский сад №1 «Номина» г. Улан-Удэ работает много начинающих педагогов после окончания педагогического ВУЗа (СУЗа) и курсов профессиональной переподготовки на базе высшего образования. Успешно реализуется своя модель наставничества – индивидуальная форма, «один на один», ее еще называют традиционной, хотя остальные педагоги и проявляют готовность делиться опытом.

В начале учебного года группой наставников разрабатывается и утверждается общий план работы с молодыми педагогами на текущий год, в соответствии с Программой наставничества в МАДОУ «Детский сад № 1 «Номина» г. Улан-Удэ.

Кроме этого, каждым педагогам -наставником разрабатывается индивидуальный план наставничества с учетом особенностей и потребностей молодого педагога. Составляется общий план работы педагогов-наставников с молодыми педагогами, планируются консультации по актуальным темам, мастер классы лучших практик, самообразование по темам, которые, по мнению педагога, интересны и перспективны.

Каждый наставляемый так же разрабатывает свой план, индивидуальный образовательный маршрут, с учетом своих потребностей в совершенствовании педагогического мастерства и профессиональных компетенций.

В середине учебного года педагоги анализируют процесс профессиональной адаптации и вновь отвечают на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а также – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

В конце учебного года педагог-наставник проводит итоговую диагностику в виде контрольного посещения занятий, а также тестирования и анкетирования.

Работа с молодыми специалистами организуется системно и имеет непрерывный характер. Процесс становления молодого педагога напрямую зависит от слаженного взаимодействия обеих сторон, когда педагог-наставник создает определенные условия для становления молодого сотрудника и использует разнообразные методы, формы, приемы, подходы. Тем самым наставник развивает свои профессиональные качества, повышает свой методический и уровень, уровень управления процессом развития наставляемого. Молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, администрацией детского сада и другими коллегами в коллективе и вне. Он реализует свой маршрут, учится по результатам его реализации составлять анализ, отчеты, эссе, приводить теоретические обоснования под практические действия. Организация повышает культуру и профессиональный уровень кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Деятельность педагогов ДОУ при реализации модели наставничества можно определить как зону доверия между коллегами, путь к взаимопониманию, взаимопомощи и взаимответственности.

Формируемая система наставничества определяет необходимость отбора и назначения наставников с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно указать на формы наставничества, которые используются в детском саду – это прямое наставничество, когда организованы непосредственный контакт и общение не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке; опосредованное прямое наставничество, проявляющееся только формально через советы, рекомендации, в сведениях к минимуму личных контактов и влияния окружающей среды.

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту быстро адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, достичь значимых для него самого успехов, стать настоящим воспитателем. Самому педагогу-наставнику данная наставническая работа не только повышает профессиональный статус среди коллег и стимулирует педагога для дальнейшего

профессионального роста, но и приносит материальное вознаграждение, в виде стимулирующих выплат.

Наставничество в ДОУ на примере нашего учреждения обеспечивает приобретение молодыми и менее опытными педагогами новых навыков организации образовательного процесса, условие для личностного и профессионального роста, рост качество образовательного процесса в ДОУ, ускоряет процесс профессионального становления педагогов.

Наставничество, являющееся одним из компонентов системы повышения профессионального мастерства педагогов, выступает, в свою очередь, значимым условием для профессионального развития всех субъектов образовательного процесса ДОУ.

Список литературы

1. Профессиональная педагогика/Под ред. С.Я. Батышева. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - с. 31-50, 133-152.
2. Батышева С.Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. И доп./С.Я. Батыше. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Коменский Я.А. «Великая дидактика». - Избранные педагогические сочинения/Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
4. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL-
<http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#g1>
5. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики// Менеджмент и кадры. 2011. №3. С. 8-11.