

Методические рекомендации

Наставничество в ДОУ — методика взаимодействия с молодыми специалистами, которая предполагает индивидуальную работу с педагогическими работниками, не имеющим профильного трудового стажа.

Педагог-наставник в процессе обучения новичка:

- снабжает молодого воспитателя учебно-методическими пособиями, дает важную для работы информацию;
- помогает ему наладить отношения в педагогическом коллективе, построить эффективные взаимоотношения с родительской общественностью;
- способствует построению индивидуальной программы развития своего подопечного;
- отслеживает процесс усвоения знаний,
- мониторит динамику обучающегося; мотивирует педагога на работу и саморазвитие.

Наставничество в ДОУ: цели и задачи работы

Современное образование обусловило «старение» педагогических кадров при одновременном нивелировании ценности педагогического наставничества. Результаты исследований, проводимые среди старшеклассников, показывают у них слабо выраженную ориентацию на дальнейшую педагогическую деятельность — среди опрошенных не набирается и 3%, желающих связать свою будущую профессию с педагогикой, педагогической деятельностью и наставничеством. Это тревожный сигнал, ведь специфика педагогического труда заключается в том, что личностные качества, образцы поведения педагога как наставника, отношение к профессии и своим ученикам получают продолжение в его воспитанниках, репродуцируются в них.

Успешный процесс наставничества новых сотрудников в ДОУ формирует будущих специалистов, укрепляет у них желание остаться в научно-педагогической профессии и продолжить дело наставничества, что позволяет возвращать педагогические кадры. Отметим и то, что методологические основания ФГОС второго поколения обусловили изменение форм взаимодействия основных субъектов образовательного процесса, и это делает актуальным внедрение механизмов педагогического наставничества для обеспечения достижения детьми новых образовательных результатов.

Молодые педагоги — будущее отечественной образовательной системы, а потому важно выращивать компетентных, квалифицированных, свободно мыслящих и способных к реализации идей гуманизма специалистов. **Наставничество, как метод обучения персонала,** позволяет дошкольной образовательной организации практически воспитывать кадры со специфическими

знаниями и навыками, актуальными в данный момент. Начинающему педагогическому работнику наставничество позволяет заручиться поддержкой опытного коллеги, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Наставничество педагогов в ДОУ ставит целью вовлечение молодых специалистов в рабочий процесс, формирование в детском саду инициативного кадрового ядра, оказание помощи начинающим и молодым педагогам в развитии личностных качества, управленческих, методических и коммуникативных умений, реализации профессионального потенциала. Работа методистов-наставников позволяет оказывать адресную помощь, внося весомый вклад в профессиональное становление молодого учителя.

Методисты-наставники акцентируют внимание на индивидуальной работе с подопечными:

- проводят консультации по различным вопросам, в том числе по подготовке занятий, различных мероприятий с детьми и их родителями;
- помогают в профессиональной адаптации, в налаживании продуктивного и оптимального взаимодействия с участниками образовательного процесса (коллегами, воспитанниками и их родителями);
- оказывают молодым специалистам помощь в формировании собственной системы работы с воспитанниками, использовании ими новых педагогических технологий, форм и методов работы в учебно-воспитательном процессе;
- развитию управленческих умений; организуют персональное сопровождение начинающего воспитателя в образовательном пространстве, координируют работу по самообразованию;
- помогают разобраться в успехах, неудачах, увидеть перспективу в работе; уделяют внимание раскрытию способностей, педагогического и творческого потенциала подопечного;
- осуществляют мониторинг динамики адаптивных процессов и становления молодого педагога.

Наставник передает подопечному опыт и знания, которые могут затрагивать как широкий круг вопросов, так и особые профессиональные темы, потому не каждый опытный педагог может стать наставником, поскольку чтобы заниматься обучением и передачей опыта младшим коллегам, необходимо:

- обладать гибкостью мышления, оптимальными коммуникативными навыками;
- иметь среднее или высшее образование, первую или высшую категорию, стаж педагогической деятельности свыше 3 лет;

- обладать практическими умениями по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению воспитательно-образовательной деятельностью; демонстрировать стабильные показатели работы уметь решать задачи методологического, исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности процессов.

При этом предмет наставничества в ДОУ обуславливает характер указанных умений предполагает:

1. определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организации;
2. решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов;
3. способность к организации, обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью.

Наставник должен не только владеть методикой преподавания, но также иметь основательный опыт педагогической деятельности, знать дошкольное образовательное учреждение, чтобы оказывать поддержку молодым специалистам в вопросах адаптации в коллективе.

При этом для опытного педагога практика наставничества служит способом повышения квалификации, освоения передовых методик. Что касается молодых педагогических кадров, то в этом случае наставничество позволяет не только оказывать им поддержку в процессе профессиональной адаптации, но и в целом способствует развитию карьеры педагога.

Европейская практика наставничества привнесла в отечественную педагогику синонимичное понятие «тьюторство», которое служит механизмом индивидуализации воспитательно-образовательного процесса и активно внедряется в практику дошкольных и общеобразовательных учреждения.

Тьютор — специалист, оказывающий помощь в разработке индивидуальной образовательной траектории.

Организация наставничества в ДОУ

Система наставничества в ДОУ основывается на взаимном интересе, принципах обратной связи, ценностно-ориентированного взаимодействия. Одной из характеристик эффективных отношений наставничества является «отодвигание в сторону» любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных.

Главная цель таких отношений — обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей обучаемого управлять своей учебной деятельностью. Усиление данной стороны наставничества особо актуально в свете

требований образовательных стандартов нового поколения к организации образовательного процесса.

Концепция наставничества в каждом образовательном учреждении осуществляется в соответствии с Положением о наставничестве, которое утверждается руководителем.

Компетенции наставничества можно разделить на следующие составляющие блоки:

- менеджерские,
- коммуникативно-педагогические компетенции,
- социокультурной адаптации,
- саморазвития
- методические компетенции.

В содержание образования в наставничестве в ДООУ, согласно типовому Положению входят следующие виды деятельности:

обеспечение атмосферы взаимопомощи;

оказание консультативной помощи в вопросах воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, задачами реализуемой ОП ДООУ;

оказание консультативной и практической поддержки в организации партнерского взаимодействия с родителями воспитанников, планировании образовательного процесса;

оказание профессиональной помощи при подготовке к педагогическим советам, методическим и контрольным мероприятиям;

создание условий для накопления и обобщения опыта работы молодого специалиста и представления его в педагогическом сообществе.

Руководство деятельностью наставников осуществляет в детском саду заместитель заведующего по воспитательной и методической работе и руководитель дошкольной образовательной организации.

Для организации кураторства издается Приказ заведующего об организации наставничества в ДООУ, в котором назначают педагогов-методистов, ответственных за обучение молодых специалистов и законодательные и локальные акты, являющиеся основанием для применения подобной практики.

Чаще всего в тексте приказа указывают ФЗ «Об образовании» и Устав образовательного учреждения. Заведующий визирует документ своей подписью. Наставничество традиционно предполагает трехэтапную организацию. (Приложение 1.)

Наставничество предполагает передачу опыта педагога-наставника обучающемуся педагогу с акцентом на формирование практических умений и навыков, успешной адаптации в коллективе. Ключевые задачи наставничества в детском саду — развитие у начинающего педагога способности самостоятельно выполнять задачи согласно занимаемой им должности, демонстрировать интерес к профессиональной деятельности и самосовершенствованию. Следовательно, если молодой специалист поставленные перед ним задачи выполняет в полном объеме, своевременно и качественно, это говорит о том, что его наставник справился со своей задачей. В результате в ДОУ должна быть сформирована эффективная система взаимодействия наставников и молодых специалистов, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.

Формы наставничества в ДОУ

В сфере дошкольного образования развитие института наставничества имеет ключевое значение. Это обусловлено несколькими факторами, прежде всего, внедрением в деятельность дошкольных образовательных организаций нового ФГОС. Согласно п.3.4 Плана действий по обеспечению введения ФГОС дошкольного образования, одним из институциональных механизмов было определено именно наставничество. План закрепляет, что в дошкольных образовательных организациях в целях скорейшего и эффективного перехода на работу по новому ФГОС ДО необходимо определение наставников для молодых специалистов. Пожалуй, ни в какой другой сфере профессиональной занятости, кроме дошкольного образования, не происходят сегодня так часто изменения в методиках, требованиях, стандартах, технологиях организациях деятельности. Этот фактор также неизбежно требует постоянного совершенствования навыков работы молодых педагогов, повышения их профессионального мастерства, что актуализирует интерес к наставничеству.

Молодые специалисты в детском саду нуждаются в освоении инновационных педтехнологий, глубоких знаниях детской психологии и методики воспитательной работы, а поскольку найти воспитателя, который без дополнительного сопровождения может приступить к работе в детском саду, практически невозможно, целесообразно внедрять различные формы наставничества в ДОУ, упрощающие процесс подбора квалифицированных сотрудников.

Наставничество — современный социальный институт, который обеспечивает передачу профессионального опыта, преемственность поколений, а также форма профессиональной адаптации, что способствует закреплению кадров в педагогическом коллективе. Взаимодействие наставника и подопечного

осуществляется на рабочем месте, что иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

Наставничество в ДОО осуществляется посредством индивидуализации обучения и передачи личного опыта, результатом наблюдений непосредственно на рабочем месте, либо же путем посещения лекций, семинаров и тренингов приглашенных или собственных специалистов, участия в интернет-форумах и сообществах. Синтезируя эти подходы, авторские приемы и компетенции педагога-мастера будут наложены на общие знания и умения молодого специалиста в контексте современной ситуации в образовательном сообществе.

Выбор формы работы в рамках наставничества в ДОО осуществляется после беседы с заведующим и проведения вводного анкетирования, которое позволяет оценить трудности, возникшие у молодого специалиста, а также определить границы знания. Всех подопечных распределяют в соответствующие группы:

- со слабой практической подготовкой и недостаточными теоретическими знаниями;
- с глубокими знаниями теории, но без практического опыта;
- молодые педагоги без мотивации к работе.

После подготовительных процедур составляется план работы, который реализует наставник подопечного. Современная практика работы дошкольных образовательных организаций России показывает, что в практике наставничества в ДОО могут применяться как групповые (коллективные), так и индивидуальные формы работы.

Формы работы определяются потребностями начинающих педагогов, сложившимися стилями взаимоотношений и характером решаемых педагогических задач.

Групповые (коллективные) формы наставничества могут реализовываться в виде:

- групповых консультаций, которые проводятся для освоения особенностей воспитательно-образовательного процесса, освещения конкретной профессионально значимой проблемы для тех начинающих педагогов, которые имеют одинаковые затруднения в профессиональной деятельности;
- групповых дискуссий — для коллективного анализа и оценки конкретных педагогических ситуаций, пережитых начинающими воспитателями, с целью совместной выработки оптимального подхода к их решению в опоре на единое понимание их психологического и педагогического смысла;
- у одного подопечного может быть сразу несколько наставников, реализующих групповое курирование молодого специалиста (сегодня существует

немало разработок, благодаря которым молодые воспитатели могут находить ответы на интересующие их вопросы у нескольких кураторов, в том числе, на личных сайтах наставников, посредством дистанционного обучения);

- «Клуба молодого воспитателя», где собраны актуальные методические материалы, оказывается практическая помощь по вопросам воспитания и образования, проводятся практические занятия, взаимопосещения занятий;
- конкурсов педагогического мастерства, в которых начинающие педагоги могут не только проявить свой творческий и профессиональный потенциал, но также получить заряд положительных эмоций, увидеть, как работают коллеги, чтобы осознать недочеты в своей работе и осуществить самоанализ;
- коллективный обзор учебно-методической и педагогической литературы;
- игровые и проектные формы деятельности;
- обучающих семинаров и семинаров-практикумов, в которых акцент делается на практические знания, а потому проводятся они старшими воспитателями по важным для молодых специалистов темам, а также аспектам, включенным в годовой план работы;
- мастер-классов — мероприятий по передаче практического педагогического опыта, апробированных инноваций, авторских наработок от опытных воспитателей новичкам. В ходе мастер-класса обсуждаются интересующие подопечных вопросы, технологии и методики преподавания и обучения, обсуждаются нюансы коммуникации с коллегами и родителями.

Однако чаще в локальных актах и Приказе об организации наставничества в ДОО акцентируется на том, что курирование (тьюторство) является индивидуальной формой обмена опытом педагога-стажера и опытного специалиста.

Распространенной является концепция «один наставник — один наставляемый».

К прогрессивным формам индивидуального наставничества относят коучинг, реализуемый в формате приглашения ведущих специалистов из центра дообразования, других ДОО, взаимопосещение занятий, консультации.

Ключевой особенностью коучинга является отсутствие рекомендаций и советов, поскольку работа строится таким образом, чтобы молодой специалист самостоятельно находил резервы и пути решения собственных затруднений, учитывая полученный от старшего коллеги опыт. С учетом формирующейся современной практики наставничества в ДОО более точным определять наставничество как сочетание индивидуальных и групповых форм методической работы с начинающими педагогами с целью оказания им помощи в

профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, адаптации в коллективе.

Для формирования эффективной системы наставничества в каждом ДООУ важно осознавать, что общение наставника и молодого специалиста будет успешным, если в отношениях присутствуют взаимное уважение, доверие и желание работать вместе.

Наставникам следует общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения. Только в этом случае возможно продуктивное и по-настоящему качественное наставничество, достигающее стоящих перед ним целей и задач.

Приказ об организации наставничества в ДООУ: проблемы реализации.

Главная проблема, с которой сталкиваются руководители при внедрении системы наставничества, стал недостаточный уровень мотивационной готовности педагогов-наставников к наставнической деятельности.

Реализация функции наставничества требует достаточно серьезных вложений ресурсов наставника — временных, моральных, эмоциональных и других. Как правило, одного морального стимулирования для мотивации деятельности наставников оказывалось недостаточно.

Решением проблемы служит рейтинговая система оценки деятельности наставников, принятая в большинстве ДООУ и предусматривающая моральное и материальное стимулирование педагогов-наставников.

Суть данной системы заключается в том, что эффективность деятельности наставника оценивается по достижениям профессиональной педагогической деятельности молодых педагогов, закрепленных за своими наставниками. Ежеквартально молодые педагоги под руководством педагогов-наставников представляют руководителю детского сада отчет о результатах педагогической деятельности в форме портфолио достижений.

В качестве критериев оценки эффективности профессиональной деятельности молодых педагогов выступали следующие позиции:

- победы в детских творческих конкурсах воспитанников; победы в профессиональных педагогических конкурсах (очных и заочных);
- распространение опыта работы в педагогическом сообществе в форме публикаций, участия в научно-практических конференциях, семинарах и пр.;
- участие в подготовке и проведении педагогических советов, Дней открытых дверей для родителей воспитанников и населения;
- наличие положительных отзывов родителей воспитанников на страницах сайта образовательной организации.

По итогам оценки портфолио экспертной комиссией составляется отчет для руководителя детского сада, содержание которого доводится до сведения педагогических работников на производственных совещаниях, организуется выставка портфолио.

Рейтинговая система способствует возникновению здорового соперничества между педагогами-наставниками. У опытных педагогов повысилась мотивация к наставнической деятельности. Следовательно, опыт внедрения системы наставничества в детских садах доказывает, что эффективным способом повышения мотивационной готовности педагогов к наставнической деятельности является система рейтинговой оценки деятельности наставников в детском саду и предусматривающая моральное и материальное стимулирование педагогов-наставников.

Перспективы и значение наставничества в ДОУ

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому специалисту.

Развитие различных способов наставничества как педагогического явления сегодня объективно необходимо в отечественном образовании, востребовано молодыми и состоявшимися педагогами.

Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. Одновременно происходит обогащение педагогического наставничества в отношении обучающихся общеобразовательных организаций в таких формах, как тьюторство, коллективное взаимодействие старших и младших школьников (содружество, шефство), волонтерство и добровольчество.

В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии. В результате молодые и начинающие педагогические работники проходят аттестацию на подтверждение занимаемой педагогической должности в детском саду. В коллективе, где грамотно построена система наставничества как метод обучения педагогических кадров, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, начинающий педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.