

Наставничество как инструмент повышения качества реализации образовательной программы дошкольного образования

Пузынина Елена Владиславовна, заведующий
Руфьева Татьяна Александровна, старший воспитатель
Тарадынко Елена Николаевна, воспитатель

МБДОУ № 276

г. Красноярск

Непрерывное обучение — ключ к успеху в XXI столетии.

Пожизненная учеба — это минимальное требование для успеха

в любой сфере деятельности

Брайан Трейси

Актуальность:

В условиях модернизации системы образования роль педагога значительно возрастает, также повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей как в процессе адаптации начинающих педагогов к трудовой деятельности, так и в процессе принятия перемен педагогами с большим стажем работы.

Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

С другой стороны, педагоги с большим стажем работы должны свободно ориентироваться в современных образовательных, мультимедийных и информационно-коммуникационных технологиях, быть мобильными в изменяющихся условиях современного образовательного пространства.

Резкие перемены в содержании деятельности, повышение требований и смена позиции родителей провоцируют быстрое профессиональное выгорание педагогов с большим стажем работы.

В исследовании С. Джесуса (2003) утверждается, что педагоги, по сравнению с другими профессиями, подвержены более высоким уровням профессионального выгорания.

В настоящее время наблюдается большой дефицит квалифицированных педагогов, увеличилась текучесть педагогических кадров. Молодые педагоги не задерживаются в профессии, возрастные с достижением пенсионного возраста уходят из профессии, и на протяжении нескольких лет сохраняются свободные вакансии для воспитателей.

В то же время, в профессию идут педагоги, не имеющие специального педагогического образования, прошедшие лишь краткосрочные курсы переподготовки по направлению «Дошкольное образование», дающее им право профессиональной деятельности в дошкольном учреждении. Однако,

короткий период обучения не позволяет сформировать должный уровень необходимых компетенций.

Все это привело к осознанию необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей и специалистов в МБДОУ.

Мы предполагаем, что при взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Внедрение системы наставничества на уровне нашей образовательной организации нацелено на работу с начинающими педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет, с педагогами со стажем работы более 3-х лет, но не проявляющими активности в своей профессиональной деятельности и педагогами, которым требуется помощь и поддержка в освоении современных педагогических технологий.

Цель: оказание помощи педагогическим работникам разных уровней в их профессиональном становлении, приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей и успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи:

1. Развить культуру наставничества в образовательной организации, формализовать процесс профессиональной адаптации и профессионального развития педагогов.
2. Формировать открытое педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения для эффективного обмена педагогическим опытом.
3. Создать психологически комфортную среду для повышения лояльности новых сотрудников и квалификации педагогических работников ДОУ посредством сопровождения их профессионального развития.
4. Обеспечить изучение наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей и способности самостоятельно и качественно их выполнять.
5. Снизить текучесть персонала, в том числе в период испытательного срока, и сократить срок профессиональной адаптации.

Содержание деятельности:

Наставническая деятельность организована поэтапно, каждый этап предполагает достижение определённого результата, и только его достижение позволяет перейти на следующий. Решение о переходе принимается наставнической парой совместно куратором.

Таблица 1 - Структура наставнической деятельности

Этап	Содержание	Результат
Диагностический	Определение потребностей субъектов наставничества	Выполнен анализ организационно-педагогических условий профессионального роста педагогов, определены области профессиональных интересов наставляемых, база наставников

Подготовительный	Формирование пар наставник-наставляемый	Сформированы наставнические пары, готовые к работе в рамках программы наставничества
Проектировочный	Развитие деятельности	Разработана персонализированная программа наставничества
Этап реализации	Достижение запланированных результатов	Реализация, корректировка программ наставничества под риски. Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Аналитический	Оценка результатов деятельности	Мониторинг сформированности компетенций, систематизация и обобщение опыта.

Управление реализацией программы наставничества осуществляется по уровням, каждому уровню структуры отводятся собственные задачи.

Таблица 2 – структура реализации программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Заведующий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценка результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 1. Участие в мониторинге эффективности реализации Программы наставничества

Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар; 2. Оказание консультативной помощи.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

Проведя анализ потребностей наставляемых, мы разделили их условно на целевые аудитории:

- Молодые воспитатели и специалисты (стаж до 3 лет);
- Педагоги, испытывающие профессиональные затруднения в сфере коммуникации;
- Консервативные педагоги, инертные или негативно воспринимающие изменения, реформы;
- Педагоги, проявляющие стремление к карьерному росту.

Для каждой целевой аудитории разработана типовая программа наставничества, на основе которой наставнические пары конструируют собственные персонализированные программы.

Таблица 3 – Типовые Программы наставничества. Пример.

Название программы: Искусство общения		Целевая аудитория Педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации	
Характеристика наставляемого Педагог, испытывающий трудности психологического, характера, коммуникации, близок к профессиональному выгоранию, имеет частые конфликты в сообществе родителей, педагогов, других сотрудников	Характеристика наставника Лидер педагогического сообщества, активный педагог, владеющий навыками публичных выступлений, дружелюбный и открытый	Цели программы Профессиональная социализация наставляемого в сочетании с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив	Задачи программы 1. Формировать у педагогов потребность в развитии коммуникативных компетенций. 2. Помочь педагогу, опираясь на имеющийся у него педагогический опыт, выстроить коммуникацию и социальное взаимодействие. 3. Создать условия для совершенствования коммуникативных навыков и социального взаимодействия в процессе командной работы над общими задачами. 4. Обеспечить психологическую и личностную поддержку педагога.
Название программы: Движение вперед		Целевая аудитория: консервативный педагог, инертный или негативно воспринимающий изменения, реформы	

Характеристика наставляемого	Характеристика наставника	Цели программы	Задачи программы
Педагог, затрудняющийся в освоении современных образовательных технологий, информационных технологий, за счёт чего тратит гораздо больше времени на выполнение трудовых действий	Педагог-новатор, инициативный, склонный к новаторству и нестандартным решениям	Овладение современными цифровыми и педагогическими технологиями. Выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать у педагогов потребность в постоянном развитии, саморефлексии. 2. Помочь педагогу в освоении современных педагогических технологий, цифровых технологий. 3. Создать условия для внедрения современных педагогических технологий в повседневную практику. 4. Обеспечить методическую поддержку инициативным педагогам.

Рассмотрим модель осуществления типовой программы наставничества «Движение вперёд» на примере работы наставнической пары педагогов в инновационной группе старших дошкольников, внедряющих парциальную образовательную программу «От Фрёбеля до робота: растим будущих инженеров». В данной паре и наставник, и наставляемый – педагоги с большим стажем работы, при этом наставник прошёл курсовое обучение по программе и апробировал её в течение года. Наставляемый педагог является напарником наставника в группе детей старшего возраста, но обучения не проходил, в реализации программы испытывает значительные затруднения.

Пара была сформирована по результатам анализа индивидуальных образовательных маршрутов педагогов ДОО. Наставническая работа протраивалась в три этапа.

На первом ознакомительном этапе для разработки программы наставничества был определен круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявлены недостатки в его умениях и навыках, намечен индивидуальный образовательный маршрут по данному направлению. Наставляемый с консультативной помощью наставника самостоятельно изучает методические материалы парциальной ОП «От Фрёбеля до робота: растим будущих инженеров».

На основании запроса разработана персонализированная программа наставничества по теме, подготовлены методические материалы, презентации для самостоятельного изучения парциальной ОП «От Фрёбеля до робота:

растим будущих инженеров»; организованы консультации: «Роль конструирования в развитии детей», «Особенности организации развивающей предметно-пространственной среды (технической) в группе», «Игровые практики в ОД по программе «От Фрёбеля до робота: растим будущих инженеров», «Планирование самостоятельной детской деятельности».

Второй этап наставнической деятельности основной (проектировочный) Наставник разрабатывает и реализует программу освоения технологий (ПОП) «От Фрёбеля до робота: растим будущих инженеров», осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Наставляемый компенсирует дефицит знаний, реализует полученные умения на практике, внедряет новые технологии в собственную педагогическую практику.

Составлена технологическая карта изменений РППС в группе в соответствии с программой ПОП «От Фрёбеля до робота: растим будущих инженеров», обозначены центры активности согласно данной карте (6 центров): проектирования и конструирования, экспериментирования и измерения, строительства, информационного насыщения, маркеров игрового пространства, достижения результатов.

Наставником разработаны и организованы открытые занятия по темам: «Авианосец», «Космодром». Обязательным этапом в которых было применение технологий реализации (ПОП).

Впоследствии было организовано сопровождение наставляемого в самостоятельной разработке конспектов ОД и создании презентации по темам ПОП, осуществлено наставником наблюдение в течение подготовки и организации занятия, оказана ситуативную помощь.

Наставляемый педагог самостоятельно разработала конспекты занятий по ряду тем, организовала их с воспитанниками с применением разработанных презентаций, заполнением «Инженерной книги» и использованием ее детьми при конструировании собственных построек.

Наставническая группа участвовала в организации и проведении открытой образовательной деятельности в рамках городской площадки «От Фрёбеля до робота...» по ознакомлению родителей с конструктивными видами деятельности детей «Школа семейного конструирования», в РМО по познавательному направлению развития детей, где проводили мастер – класс: «Инженерная книга, как инструмент планирования детской деятельности».

В процессе деятельности производилось ведение дневников наставника и наставляемого, в которых фиксировалась проделанная работа.

Третий этап реализации программы наставничества – рефлексивный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



Результаты:

1. Формализован процесс профессиональной адаптации и профессионального развития педагогов.
2. Повысились личные показатели эффективности педагогов (готовность к полноценной работе, доля аттестованных, активность и результативность участия), связанных с развитием профессионально значимых навыков и компетенций.
3. Улучшился психологический климат (снижение количества конфликтных ситуаций неконструктивного характера) в профессиональной педагогической среде, связанный с выстраиванием партнерских отношений в процессе обмена педагогическим опытом.
4. Повысился уровень мотивации к профессиональной деятельности.
5. Улучшились качество реализации программы дошкольного образования.

Библиографический список:

1. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Том 7. – № 5. – С. 25–36.
2. Н. Ю. Хафизова // Сборник материалов XX Международной научно-практической конференции аспирантов и молодых исследователей «Молодой исследователь: вызовы, поиски и перспективы развития российского образования». – 2017. – С. 195–199.
3. Шилинскайте И.А. Совершенствование управления текучестью персонала / И.А. Шилинскайте // Вестник Новгородского филиала РАНХиГС. – 2017. – №1–1(7). – С. 119-125.