(cc) BY

Олчинова Лариса Рафкатовна
воспитатель
Плёхова Татьяна Андреевна
воспитатель
Черных Людмила Николаевна
воспитатель

МБДОУ «Д/С №52»
г. Белгород, Белгородская область

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГОВ

Аннотация*: в статье рассматривается актуальность организации наставничества как формы развития профессиональной компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации. Кратко охарактеризованы основные модели наставничества молодых педагогов.*

Ключевые слова*: наставничество, модель наставничества, профессиональная компетентность, дошкольная образовательная организация.*

Российское образование на современном этапе развития претерпевает ряд изменений, способствующие повышению качеству образования и развитию профессиональной компетентности педагогов.

Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы отмечает, что «развитие кадрового потенциала системы дошкольного и общего образования ориентировано на разработку и реализацию комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, направленной в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками».

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Молодые педагоги, выходящие из стен педагогических факультетов, владеющие современными технологиями порой испытывают затруднения организационного, практического характера. А вместе с этим М.С. Задворная подчеркивает необходимость привлечения и сохранения именно молодых кадров, потому что, «модернизация образования и инновационное развитие общества возможны только с участием энергичных молодых педагогов, которые составят его будущее» [1, с. 44].

М.Н. Корешкова включает в профессиональную компетентность современного педагога дошкольной образовательной организации способность «…решать успешно справляться с трудностями, возникающими в процессе решения задач профессиональной деятельности» [3, с. 467].

Таким образом, возникает необходимость налаживания делового сотрудничества между молодыми и более опытными педагогами для решения проблемы развития профессиональной компетентности педагогов. Молодые и опытные педагоги могут быть взаимополезны друг другу. Решить проблемы молодых педагогов поможет практика наставничества. Для дошкольной образовательной организации наставничество рассматривается как одна из функций опытного педагога, оказывающего помощь молодому педагогу в период адаптации на новом рабочем месте. Л.Н. Нугуманова рассматривает наставничество как «кадровую технологию», по непрерывному профессиональному развитию педагогов, поскольку работа по передаче профессиональных умений и навыков требует от опытного педагога развития новых навыков актуализации и транслирования своих компетенций.

Н.Ю. Синягина и Т.Ю. Райфшнайдер в системе организации наставничества молодых педагогов выделяют следующие модели:

1. Традиционная модель (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определённого периода времени, но не более года.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Модель краткосрочного или целеполагающего наставничества: Опытный и молодой педагоги встречаются для постановки конкретных целей, задач вхождения в профессию или адаптации молодого педагога в коллективе детей и коллег, ориентированных на определённые краткосрочные результаты.

3. Модель флэш-наставничества – предполагает передачу ценных профессиональных знаний или приемов в короткий промежуток времени. Если что-то не получилось у молодого коллеги, то можно подойти еще раз.

4. Модель виртуального наставничества – предполагает использование разнообразных средств ИКТ (онлайн и офлайн-консультации и др.).

5. Модель саморегулируемого наставничества – основана на принципе добровольности опытного коллеги заниматься с молодым. Не секрет, что наставничество – это определенные обязанности и ответственность, груз которых имеет желание нести не каждый опытный педагог. Добровольность предполагает, что педагог готов как делиться опытом, так и нести на себе определенные обязательства перед коллективом и молодым коллегой.

6. Модель командного наставничества – два или более наставников работают вместе с одним или с группой педагогов, чтобы помочь достичь определённой профессиональной компетентности.

Таким образом, наставничество позволяет выстроить индивидуальную траекторию адаптации и профразвития для молодых и повысить профессиональную компетентность опытных педагогов в дошкольной образовательной организации.

Список литературы

1. Задворная М.С. Сопровождение наставниками молодых педагогов дошкольной образовательной организации на этапе вхождения в профессию / М.С. Задворная, С.Р. Милонова // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2019. – №6 (22). – С. 44–49.

2. Корешкова М.Н. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов дошкольного образования / М.Н. Корешкова, М.А. Рыжевская // Молодой учёный. – 2016. – №24 (128). – С. 466–469. EDN XAEFNJ

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно методические материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – Изд. 2-е, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)