Гудина Виктория Юрьевна
старший воспитатель
Огурцова Ирина Александровна
заведующая

МБДОУ «Д/С №46 «Колокольчик»
г. Белгород, Белгородская область

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО

***Аннотация**: в статье представлена система наставничества в ДОО. По мнению авторов, данная система направлена на развитие профессиональных компетенций педагогов через использование разнообразных форм наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» в ходе применения персонализированных программ.*

***Ключевые слова**: педагоги, наставничество, профессиональные компетенции, система, совет наставников, наставник, наставляемый, персонализированные программы.*

Сегодня приоритетом системы российского образования для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках паспорта национального проекта «Образование»

Одним из ключевых направлений создания системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом роста профессиональных компетенций педагогических работников дошкольного образования.

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

В нашем учреждении была разработана система наставничества в ДОО, направленная на развитие профессиональных компетенций педагогов. Целевая система наставничества педагогических работников представляла собой не только совокупность условий, ресурсов и процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в ДОО персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией целевой системы наставничества в ДОО, направленной на развитие профессиональных компетенций педагогов, осуществлял руководитель ДОО.

Куратор (старший воспитатель МБДОУ) своевременно актуализировал информацию о наличии в ДОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; организовывал разработку персонализированных программ наставничества; формировал итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели системы наставничества в ДОО; осуществлял координацию деятельности по наставничеству с советом наставников; освещал деятельность по реализации целевой модели на официальном сайте ДОО, в страничке «Наставничество» различной информацией; инициировал публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

Совет наставников (педагоги МБДОУ.) объединял на добровольной основе педагогов-наставников ДОО в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества; помогал подбирать и закреплять пары/группы наставников и наставляемых по определенным вопросам (методика, передача опыта, организация воспитательно-образовательного процесса, интерес к педагогической деятельности, адаптация); анализировал результаты диагностики профессиональных затруднений и вносил соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества; осуществлял подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкур-

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

сам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям и фестивалям; являлся площадкой обмена опытом, удовлетворяющей профессиональные запросы педагогов; участвовал в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

Наставник (воспитатель/специалист МБДОУ) с имеющимися профессиональными компетенциями применял в работе нормативную правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности; «вводил в должность» (знакомил с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю/специалисту), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; изучал деловые и нравственные качества молодого воспитателя/специалиста, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; консультировал по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным воспитателем/специалистом занятий и мероприятий; оказывал наставляемому индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлял и совместно устранял допущенные ошибки; периодически сообщал куратору о процессе адаптации молодого/начинающего воспитателя/специалиста, результативности его профессиональной деятельности; подводил итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего воспитателя/специалиста с предложениями по дальнейшей работе; привлекал наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества; участвовал в обсуждении вопросов, связанных с внедрением целевой системы наставничества в ДОО, в том числе с деятельностью наставляемого; выбирал формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества; принимал участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам целевой модели системы наставничества в ДОО.

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

Наставляемый (воспитатель/специалист МБДОУ) пользовался имеющейся в ДОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества; в индивидуальном порядке обращался к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивал интересующую информацию; принимал участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципа системы наставничества в ДОО; изучал современные тенденции, информационные технологии, цифровизацию; применял нестандартные решения.

Наставляемые формировались из числа: молодых/начинающих воспитателей/специалистов; воспитателей/специалистов, приступивших к работе после длительного перерыва; воспитателей/специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; воспитателей/специалистов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности; воспитателей/специалистов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями; воспитателей/специалистов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.

В соответствии с системой наставничества в ДОО, направленной на развитие профессиональных компетенций педагогов, было разработаны, утверждены и внедрены локальные акты в сфере наставничества:

– «Положение о системе наставничества в дошкольной организации»;

– план действий («дорожная карта») по реализации модели системы наставничества педагогических работников в МБДОУ «Д/С №46»;

– персонализированные программы наставничества педагогических работников в МБДОУ «Д/С №46». Программы наставничества включали описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацелен-

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

ных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Оценка результативности внедрения системы наставничества в ДОО, направленной на развитие профессиональных компетенций педагогов, осуществлялась руководителем образовательной организации совместно с куратором (старшим воспитателем) реализации программ наставничества.

Таким образом, с помощью разработанной системы наставничества в ДОО, направленной на развитие профессиональных компетенций педагогов результатами, явились:

– повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

– построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности в ДОО.

Список литературы

1. Атмахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: автореф. дис. … канд. пед. наук / Л.Н. Атмахова. – Екатеринбург, 2006. – 23 с. EDN MBGORB

2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – 2-е изд., доп. и перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://профсоюз-чехов.рф/wp-content/uploads/2022/03/2_Метод_рекомендации-по-наставничеству.pdf (дата обращения: 06.12.2023).

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