

УДК

Жаркова Ирина Александровна,

SPIN-код: **1979-1041**

заведующий, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 80; 620141, Россия, г. Екатеринбург, пр. Теплоходный, 3; 851393@mail.ru

Рожкова Ольга Владимировна,

воспитатель, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 80; 620141, Россия, г. Екатеринбург, пр. Теплоходный, 3; lelik_letto@mail.ru

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В
УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФОП ДО**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: качество образования, наставничество, дошкольное образование; система наставничества.

АННОТАЦИЯ. Авторы статьи поднимают проблемы качества образования в дошкольном образовании. Освещают процесс становления системы наставничества, описывают направления работы в наставнических парах, конкретные методы и приёмы работы. Определяют возможные риски и пути их преодоления.

Rozhkova Olga Vladimirovna,

educator, Municipal Autonomous Preschool Educational Institution – kindergarten No. 80; Russia, Yekaterinburg.

Zharkova Irina Alexandrovna,

Head, Municipal Autonomous Preschool Educational Institution – kindergarten No. 80; Russia, Yekaterinburg.

THE SYSTEM OF TUTORING AS A MEANS OF IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN PRESCHOOL ORGANIZATIONS IN THE CONDITIONS OF IMPLEMENTING THE FOP OF PRESCHOOL

KEYWORDS: mentoring; preschool education; mentoring system.

ABSTRACT. The authors of the article raise the problems of mentoring in preschool education. They highlight the process of formation of the mentoring system, describe the areas of work in mentoring pairs, specific methods and techniques of work. Identify possible risks and ways to overcome them.

В современном образовательном пространстве особое внимание уделяется качеству образования. Одним из эффективных инструментов, способствующих повышению качества образования, является система наставничества. Эта система представляет собой непрерывный процесс профессионального становления педагогов дошкольной организации.

Наставничество в дошкольном образовании предполагает сотрудничество опытного педагога с молодым специалистом, который только начинает свою профессиональную деятельность. Основная цель системы наставничества педагогов в образовательной организации – повышение качества образования через реализацию комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту, личностному и социальному развитию педагогических работников, закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

Наставник, имея богатый опыт работы, помогает стажеру освоить профессиональные навыки, развить компетенции, адаптироваться к новым

условиям работы. Он также помогает стажеру развить профессиональную идентичность, повысить мотивацию и самооценку.

А. С. Макаренко писал: «со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек более успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов» [9, с. 27].

Система наставничества в дошкольной организации имеет несколько важных преимуществ. Во-первых, она способствует передаче опыта и знаний от опытных педагогов к молодым специалистам. Это позволяет новым педагогам быстрее адаптироваться к профессиональной деятельности и повышает качество образования в целом.

Во-вторых, система наставничества способствует развитию профессиональных компетенций педагогов. Молодые специалисты получают возможность наблюдать за опытными коллегами, анализировать их методы работы и принимать участие в совместной практической деятельности. Это помогает им развивать свои профессиональные навыки и улучшать свою педагогическую практику [9, с. 27].

В-третьих, система наставничества способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе педагогов. Опытные педагоги, выступая в роли наставников, проявляют заботу и поддержку к молодым специалистам, что способствует их профессиональному росту и укреплению взаимоотношений в коллективе.

Однако, чтобы система наставничества была эффективной, необходимо учесть несколько важных этапов. На первом этапе нами проводится качественный отбор опытных педагогов, которые будут выступать в роли наставников. Они должны обладать не только профессиональными знаниями и навыками, но и педагогическим мастерством, способностью передавать свой опыт и вести сотрудничество с молодыми специалистами. Стажеры, в свою очередь, должны проявлять интерес к профессии, быть готовыми к обучению и развитию.

На втором этапе происходит формирование пар наставник-стажер. Важно, чтобы пары были сформированы на основе взаимного доверия и совместимости. Опытный педагог и молодой специалист разрабатывают программу наставничества и перспективный план мероприятий, которые включают в себя различные формы работы: наблюдение, совместное планирование и проведение занятий, анализ и обсуждение педагогической работы. Наставник и стажер проводят совместные занятия, анализируют и обсуждают профессиональные ситуации, разрабатывают планы развития.

Третий этап – это оценка и поддержка процесса наставничества. Заведующий и заместитель дошкольной организации осуществляют контроль и оценку эффективности системы наставничества. Они также обеспечивают необходимые ресурсы и условия для успешной работы наставников и стажеров.

При внедрении и реализации системы наставничества в дошкольной организации, необходимо учитывать ряд рисков, которые могут возникнуть. В своей работе мы выделяем три основных риска, которые возникают при внедрении наставничества в дошкольной организации. Первый риск - отсутствие у части воспитателей восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов. Некоторые воспитатели могут не видеть необходимости в наставничестве или считать его лишним обременением. Это может быть связано с недостаточной информированностью о преимуществах наставничества или с негативным опытом взаимодействия с наставниками. Для преодоления этого риска мы проводим информационную работу среди воспитателей, рассказываем о преимуществах наставничества, показываем успешные примеры его внедрения и поддерживаем открытый диалог с педагогами. Второй риск - низкая мотивация молодых специалистов. Молодые специалисты, только начинающие свою карьеру в дошкольной организации, могут испытывать недостаток уверенности и мотивации. Они могут считать, что наставничество - это лишь еще одно требование, которое нужно выполнить, но не видеть в нем возможности для своего профессионального роста. Для преодоления этого риска мы проводим мотивационную работу с молодыми

специалистами, показываем им, как наставничество может помочь им в развитии профессиональных навыков и достижении карьерных целей. Третий риск - формальный подход к составлению программы наставничества. При разработке программы наставничества может возникнуть соблазн просто «отметить галочку», не уделяя должного внимания ее содержанию. Это может привести к тому, что программа будет неэффективной и не будет способствовать развитию педагогов. Для преодоления этого риска мы проводим тщательный анализ потребностей педагогов, применяя ситуационный анализ по системе «SWOT анализ» [7, с. 3]. SWOT анализ - это инструмент, который позволяет выявить сильные и слабые стороны, возможности и угрозы в рамках конкретной ситуации. Применение этого анализа при разработке программы наставничества позволяет более глубоко понять потребности педагогов и определить наиболее эффективные стратегии развития. Первым шагом в проведении «SWOT анализа» является выявление сильных и слабых сторон педагогов. Это может быть связано с навыками и компетенциями педагогов, их опытом работы, а также доступностью ресурсов и поддержки со стороны администрации. Необходимо тщательно изучить эти аспекты, чтобы понять, какие сильные стороны можно использовать в программе наставничества, а какие слабые стороны нужно учитывать и развивать.

Далее мы анализируем возможности и проблемы. Возможности могут быть связаны с изменениями в образовательной системе, наличием новых технологий или программ, а также с поддержкой со стороны коллег и администрации. Проблемы, напротив, могут быть связаны с ограниченными ресурсами, недостаточной поддержкой или изменениями во внешней среде.

Анализ этих аспектов позволяет определить, какие возможности можно использовать для развития педагогов и какие угрозы нужно учитывать и преодолевать. После проведения анализа мы разрабатываем стратегии развития, которые будут учитывать выявленные сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. Эти стратегии должны быть конкретными и реалистичными, а также должны быть адаптированы к потребностям педагогов.

Например, если сильной стороной является опыт работы педагогов, то можно разработать программу наставничества, которая будет акцентироваться на обмене опытом и взаимном обучении. Если слабой стороной является доступность ресурсов, то можно разработать программу, которая будет предоставлять педагогам необходимые материалы и поддержку. Таким образом, проведение тщательного анализа потребностей педагогов является важным шагом при разработке программы наставничества. Этот подход позволяет создать эффективную программу, которая будет адаптирована к конкретным условиям и потребностям дошкольной организации.

Также мы проводим регулярное обновление программы, учитывая изменения в образовательной среде и потребности педагогов. Более подробно работу наставника и наставляемого мы отражаем в плане мероприятий, где обозначены конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого.

В течение трёх лет мы реализуем программу наставничества в нашей дошкольной организации. Все наставники имеют педагогическое образование, высшую квалификационную категорию, продолжительный стаж работы в детском саду. Молодые специалисты получили высшее и среднее – профессиональное педагогическое образование. Один воспитатель прошёл профессиональную переподготовку.

В системе наставничества участвует весь педагогический коллектив, который создаёт условия для постоянного обмена опытом и взаимной поддержки. Инструктор по физической культуре помогает начинающим воспитателям в методике проведения утренней гимнастики, занятий, досугов и развлечений с детьми и родителями. Учитель-логопед знакомит стажёров со спецификой работы с детьми с нарушениями речи, составляет план взаимодействия по работе с лексическими темами. Музыкальный работник проводит консультации по проведению музыкальных праздников и развлечений. Всё это способствует развитию профессиональных навыков и увеличению эффективности работы воспитателей с детьми. В рамках системы

наставничества, наставники и стажеры периодически проводят совместные занятия и обсуждения, на которых обмениваются опытом и знаниями, решают возникающие вопросы и обсуждают инновационные подходы к работе с детьми и взаимодействию с родителями.

Особое место занимает самостоятельная работа молодых педагогов, выполнение ими исследовательской и диагностической работы, различных проектов, работа с теоретическими источниками, разработка дидактических материалов. Результатами своей методической и исследовательской работы педагоги делятся на семинарах, педагогических советах. Это позволяет наставникам и стажерам улучшить свои навыки и умение решать проблемы, а также укреплять профессиональное сотрудничество в коллективе. Кроме того, система наставничества поддерживает обмен опытом и знаниями между сотрудниками и специалистами, что способствует интеграции и развитию коллектива. В результате, система наставничества становится не только инструментом для профессионального роста и развития навыков, но и важным фактором социальной интеграции и укрепления коллективного духа в педагогическом коллективе.

Наши наставнические пары принимают совместное участие в разработке и внедрению проектов реализуемых в детском саду: «Золотые краски осени», «Наши младшие друзья», «Зимующие птицы», «Ёлочка – зеленая иголочка», «Лук от семи недуг», «Природа родного края», «Огород на окне», «Стена Памяти», «Мой проект – моему городу», «Я и моя семья».

Воспитатели наставники помогают молодым воспитателям в подготовке и проведению праздников «Мама, Папа, я – спортивная семья», «Путешествие в новогоднюю сказку», «Малые Олимпийские игры», «Мамин день»; в выставках «Дары осени», «Мастерская Деда Мороза», в акциях: «Кормушки для птиц», «Окна Победы», «Зажги синим», «Лучшая летняя клумба». Принимают активное участие в конкурсной деятельности.

Главный итог работы в наставнических парах заключается в том, что все молодые педагоги остались работать в детском саду, кроме того, все

воспитатели прошли процедуру педагогической аттестации на присвоение первой квалификационной категории. Это позволяет молодым специалистам в дальнейшем самим становиться наставниками. Для опытных воспитателей наставничество также играет важную роль. Процедура наставничества помогает им развивать лидерские качества, улучшать свои педагогические методики и оставаться востребованными специалистами.

Таким образом, данный подход к реализации системы наставничества в условиях дошкольной образовательной организации показывает свою эффективность и возможность для профессионального саморазвития воспитателей дошкольной организации, решения проблем кадровой политики и непрерывного образования педагогов. Внедрение системы наставничества в дошкольных организациях является важным шагом на пути к повышению качества образования и развития педагогического сообщества.

Список литературы

1. Вавилов Ю. П. О психологической структуре педагогической деятельности // Ярославский педагогический вестник. 2012. № 1. С. 270–273.
2. Дехтяренко В.В. Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования. // Методист. 2019. № 1. С. 50-52.
3. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя: учеб. пособие. Москва., Просвещение, 1989. 189 с.
4. Журавлев А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. 2009. № 5. С. 75–80.
5. Зими́на И. С. Педагогические возможности воспитания пассионарной личности // Педагогическое образование. 2007. № 1. С. 59–72.
6. Исаев Е. И., Слободчиков В.И. Психология образования человека: становление субъектности в образовательных процессах : учеб. пособие. М., 2013. 431 с.