

**Ярославцева Виктория Геннадьевна,
заместитель заведующего по ВМР МАДОУ № 143**

Система работы наставника с молодым специалистом в ДОУ

Общеизвестно, наставничество имеет многолетнюю историю, пережило свои этапы становления, забвения и снова обрело новое дыхание. В данной статье представлен опыт работы с молодыми специалистами детского сада № 143 г. Хабаровска, работающего в статусе муниципальной инновационной площадки по сопровождению и наставничеству молодых специалистов. Выбор направления и темы инновационной деятельности обусловлен актуальными запросами системы дошкольного образования города: повышение эффективности методического и информационного сопровождения деятельности ДОУ и педагогов в условиях современных тенденций развития дошкольного образования. Выбор темы также был предопределен реализацией Программы развития нашего МАДОУ, среди задач которой являются создание наиболее эффективных условий для успешной адаптации молодых специалистов, обеспечения их успешного профессионального старта и закрепления в профессии, личностного развития и саморазвития педагогов.

В качестве рабочего определения понятия «наставничество» было взято следующее: наставничество – обязательная форма сопровождения начинающего педагога; способ поддержки в адаптации, становлении, формировании компетенций, сопровождении специалиста в конкретной образовательной организации. Это смысловое значение позволяет осознать, с какой целью реализуется наставничество в нашей организации, и выделить основное содержание инновационной деятельности по данному направлению (разработка, внедрение и реализация системы работы по наставничеству) в детском саду.

Для себя мы определили, что данная работа будет носить синергический характер: эффективность инновационной площадки должна возрастать в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей деятельности по наставничеству в единую систему. Согласованным решением было принято сделать этот процесс более эмпатичным и индивидуализированным. Это обусловлено спецификой работы нашего детского сада, который мы позиционируем как учреждение с традициями, признанием личности каждого и с отлаженной корпоративной культурой.

Повторюсь, работа по наставничеству не будет эффективна, если будет представлена как набор единичных мероприятий. Поэтому целесообразна *система* работы по данному направлению. В нашей системе наставничества два основных компонента: элементы – наставник и наставляемый – и связи между ними. Деятельность системы обеспечивают:

- субъектный подход (взаимодействие и выстроенные связи между наставником и наставляемым);

- программно-целевой подход (четкое определение целей деятельности элементов, определение этапов взаимодействия между ними, логической последовательности этапов и их содержательного наполнения, обеспечение эффективности связи между этапами).

Опишем систему более детально. Когда молодой педагог приходит в наше дошкольное учреждение, его встречает руководитель: осуществляет прием на работу, сопровождение на группу, где будет работать педагог, при этом располагающее общение, как правило, снимает напряжение страха перед начальством.

Если есть возможность, то первые две недели педагог проходит обучение, мини-стажировку на группе с высококвалифицированными педагогами. После приема на первом традиционном пятничном педагогическом часе, руководитель представляет нового сотрудника, и коллектив всегда встречает его аплодисментами – мы рады каждому в нашем коллективе.

Первые три месяца наставник не назначается молодому педагогу, т.к. членам коллектива важно увидеть и почувствовать, позволяет ли профессиональная подготовка начинающего педагога чувствовать себя уверенно в «полевых условиях», понять особенности и характер молодого педагога, чтобы не ошибиться с выбором наставника для него, в целом работа осуществляется по адаптивному плану.

После назначения наставника молодому специалисту готовится необходимый набор документов, в числе которых планирование деятельности в наставнической паре. Для такого планирования разработана модель (схема), которая адаптируется под запрос, цель и задачи взаимодействия наставнической пары, служит основанием для организации работы в рамках реализации модели наставничества.

Вся система работы выглядит как путь к достижению цели и состоит из четырех этапов. На каждом этапе содержится набор мероприятий по достижению конкретных задач с конкретным специалистом, имеет свою цель, критерии оценки. Каждый этап имеет свои особенности реализации, которые опишем более подробно.

Первый этап – подготовительный. Проводится совместно с педагогом-психологом и старшим воспитателем, следующие этапы реализуются в паре.

Этап 1	Содержание	Результат
Я хороший – Ты хороший!		
<u>Подготовительный</u> Цель: фиксирование исходного уровня профессиональной компетентности молодого педагога.	Первичная экспертиза профессиональной деятельности: - сбор анкетных данных; - изучение адаптационных способностей; - наблюдение за началом	Приказ о назначении наставника, формировании пары, оформление согласия и соглашения, журнала наставника, анкеты, анализ анкетирования, тесты и их результат.

	профессиональной деятельности; - диагностика профессиональных и личностных затруднений; - тестирование теоретической и методической грамотности; - изучение профессиональной мотивации.	
--	--	--

Особенности первого этапа:

1. Обязательная диагностика личностных затруднений (совместно с педагогом-психологом)
2. Определение способа восприятия информации (аудиальный, визуальный, вербальный, кинестетический).
3. При оценке профессиональных затруднений учитывается правило: здравый смысл не всегда здравый, если смотреть в корень!
4. Происходит наблюдение за мотивацией наставляемого, определение его как человека «кнута» или «пряника»,
 Второй этап - адаптационный.

Этап 2	Содержание	Результат
Скажи мне, чего ты от меня ждешь! Взрослым людям нужно знать зачем им учиться!		
<u>Адаптационный</u> Цель: постановка цели и задач наставничества.	Определение целевых ориентиров: - постановка целей личностного и профессионального развития; - определение целей и направлений профессионального обучения; - фиксирование целей и сроков их достижения; - создание индивидуальной программы сопровождения.	План работы наставника с молодым специалистом, план куратора.

Особенности этого этапа:

1. На данном этапе формируется запрос на наставничество и цель, мы четко следуем правилу: я не могу попасть в цель, которой не вижу (четкая постановка цели, постановка SMART-цели – четко формулируем достигаемый результат, сроки, условия).
2. Изучается нормативная и методическая база, используются приемы эффективного обучения.

3. Четко регламентируются правила встреч, их частота и продолжительность.

Третий этап - практический.

Этап 3	Содержание	Результат
Чтобы побудить людей учиться, нужно слушать, а не говорить!		
<u>Практический</u> Цель: обучение наставляемого и передача опыта наставника.	Реализация программы сопровождения: -реализация программы через выбранные формы работы; -индивидуальные и групповые формы взаимодействия наставника и наставляемого с коллегами, администрацией, специалистами, другими участниками программы наставничества в ДОУ; -фиксация промежуточных результатов, внесение коррективов, разработка рекомендаций.	Реализация плана работы наставника с молодым специалистом, плана куратора, протоколы встреч, заседаний.

Особенности данного этапа:

1. Следование в паре правилам:

- Дай мне возможность проявить себя!
- Скажи мне, каковы мои успехи!
- Направляй меня, когда мне это нужно!
- Вознаграждай меня в соответствии с моим вкладом!

Наставник в активном сотрудничестве с наставляемым.

2. Наставник, обучая, помнит, что обучение с помощью открытий всегда лучше обучения с помощью объяснений. Исходя из этого правила, приоритетно используются ситуации моделирования и практический опыт наставляемого.

3. Помня высказывание: «Люди никогда не спорят с собственными выводами!», используется метод «выбор». В процессе взаимодействия с наставляемым предлагается несколько вариантов решения или альтернатива действий, как правило, не менее двух.

4. При передаче опыта демонстрируется реальная ситуация выполнения требуемой задачи, особенно временные затраты на нее.

5. Учим не путать рост и развитие. Рост – результат, развитие – действие!

Четвертый этап - итоговый.

Этап 4	Содержание	Результат
Проблемы живут в прошлом, решения – в будущем		

<p><u>Итоговый</u> Цель: рефлексия деятельности наставника и наставляемого.</p>	<p>Анализ результативности деятельности: - анализ адаптации, комплексная оценка итогов сотрудничества, диагностика профессиональной компетентности. Активная профессиональная позиция: выступления, методические разработки, работа над темой самообразования, создание портфолио, участие в конкурсах и т.д.</p>	<p>Соотношение результата и поставленной цели наставничества. Отчеты о проделанной работе.</p>
---	---	--

Особенности последнего этапа:

На этом этапе педагогу предлагаются «первые пробы пера»: выступления в детском саду, разработка мероприятий, встречи с родителями, участие с детьми в конкурсах и т.д., стимулируется проявление профессиональной активности. Наставник сопровождает всю деятельность начинающего педагога.

1. Выстраивание обратной связи. Обратная связь – это процесс, а не событие. Выстраивая обратную связь, помним правила:

- Позитивная обратная связь поощряет поведение.
- Развивающая обратная связь изменяет поведение.

2. Чтобы дать позитивную обратную связь, будь SMART – ONE (по аналогии со SMART-целью), где SMART: конкретная, измеряемая, позволяющая что-то изменить, адекватная, своевременная информация, ONE: объективная, не угрожающая, поощряющая.

Общие критерии эффективности системы работы предполагают включенность молодого педагога в профессиональную деятельность, потребность молодого педагога в профессионально-личностном развитии, повышение профессиональной компетентности педагога, его профессиональный рост. Данные критерии требуют уточнения и конкретизации в каждой наставнической паре.

Реализация представленной системы по наставничеству носит взаимообогащающий характер в каждой наставнической паре, что предполагает наличие адекватной обратной связи, снимает формализованность процесса наставничества.

Выше представленную систему работы по наставничеству мы рассматриваем и как концепцию деятельности нашей инновационной площадки. Определенные требования к наставнику побудили нас к разработке модели наставника. По специально разработанной нами программе проводится корпоративное обучение.

Работая в данном направлении в течение последних нескольких лет, мы видим положительный результат своей деятельности:

- 100% наставников прошли курсовую подготовку в КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования» по курсу «Наставничество».
- 100% наставников имеют высшую квалификационную категорию.
- Система работы наставника Евдокимовой Светланы Григорьевны внесена в «Сборник лучших практик наставничества» (она стала лауреатом краевого конкурса «Лучшие практики наставничества»).
- Пятеро из наставляемых педагогов прошли аттестацию на присвоение первой квалификационной категории.
- Нелюбина Анастасия Владимировна, наставляемый педагог-психолог, - финалист конкурса «Педагогический звездопад - 2023» в номинации «Лучший педагог-психолог года» (диплом III степени).

Полученные результаты позволяют представленную систему работы по наставничеству оценивать как эффективную.