

Наставничество как значимый для подготовки молодых кадров аспект профессионально-педагогической деятельности.

Таланова Л. И.,

*воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 27 «Березка»
город Кстово, Нижегородская область*

Аннотация: Данная статья посвящена наставничеству в образовании, периоду вхождения молодого специалиста в профессию. Проблема эта на данном этапе очень актуальна и востребована, но вместе с тем проблемы профессиональной адаптации начинающего воспитателя изучены недостаточно. В статье рассматривается сам процесс наставничества, требования к наставнику, правила общения наставника с молодым специалистом, перечисляются формы работы с начинающим педагогом, этапы взаимодействия наставника и «опекаемого». Также перечисляются этапы становления молодого педагога и признаки, объясняющие высокий потенциал оказания помощи людям в приобретении опыта. На основе изучения темы автор приходит к выводу, что всемерная и своевременная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий труд педагога в виде наставничества очень важная и необходима.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой специалист.

Mentoring is an important aspect of professional and pedagogical activity for the training of young specialists.

L. I. Talanova,

educator, Municipal budget preschool educational institution kindergarten № 27 "

Berezka»

the town of Kstovo, Nizhny Novgorod oblast

Abstract: This article is devoted to mentoring in education, the period of entry of a young specialist into the profession. This problem at this stage is very relevant and in demand, but at the same time the problems of professional adaptation of the

novice educator are not studied enough. The article deals with the process of mentoring, requirements for a mentor, rules of communication between a mentor and a young specialist, lists the forms of work with a beginning teacher, the stages of interaction between a mentor and a "guardian". It also lists the stages of formation of a young teacher and signs explaining the high potential of helping people to gain experience. Based on the study of the topic, the author concludes that the full and timely support of those few young professionals who choose the hard work of the teacher in the form of mentoring is very important and necessary.

Key words: mentoring, mentor, young specialist.

В настоящее время в век инноваций система образования тоже подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам высокие, повышаются требования и к его социальной и профессиональной позиции. В профессиональном стандарте педагога прописано, какие трудовые действия он должен выполнять, а также какими необходимыми знаниями и умениями обладать. Трудовые функции, прописанные в профессиональном стандарте одинаковы и к педагогам со стажем и к молодым специалистам [5]. Но на сегодняшний день наступил «кадровый голод» из-за старения педагогических кадров, низкого профессионального уровня молодых специалистов и того, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. В связи с этим, чтобы молодые педагоги, поступающие в дошкольные учреждения, после первых недель душевного подъема и эйфории не начали сомневаться в собственной состоятельности, как профессиональной компетентности, так и в личностной, не испытывали потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, психологической компетентности, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий, необходимо возрождение наставничества.

Система наставничества в ДОУ вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Современному образованию нужен профессионально-компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий. В то же время, практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно [6, с. 18-22].

Особенность труда начинающих педагогов то, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, а, руководство ожидает от них столь же безупречного профессионализма, что и от опытных коллег. Для профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник». Рассмотрим некоторые из них.

Наставничество — это вид подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует освоению работы на практике и в широком диапазоне [7].

Наставничество — это планомерная деятельность по передаче навыков от начальника к подчиненному. Обычно существует в крупных компаниях и становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Наставник — человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

Нет также единого подхода к определению наставничества в образовании.

Наставник — учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы, и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам. Наставничество — одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога — мастера [6, с. 18-22].

Имея уже стаж работы, полностью поддерживаю идею введения наставничества при трудоустройстве молодых специалистов.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Нового сотрудника нужно ввести в коллектив и помочь понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество — постоянный диалог, межличностная коммуникация. В общении не должно быть дистанции и формальных ограничений для правильного формулирования целей адаптации.

Наставничество — процесс долгий и трудоемкий. Наставника должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов: [1, с. 6-15]

1 этап — 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для наставника;

2 этап — 2-3-й год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

3 этап — 4-5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки.

4 этап — 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Самый важный и сложный первый этап. Цель, которая ставится перед наставником, — сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Оказать помощь в профессиональной адаптации на

рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого (получает знания, развивает навыки и умения, повышает профессиональный уровень), самого наставника (развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень во взаимообучении) и организации–работодателя (повышает уровень подготовленности кадров; улучшение отношений между сотрудниками).

Изучая особенности наставнической деятельности, Г. Льюис выделил признаки, объясняющие ее высокий потенциал оказания помощи людям в приобретении опыта: [4]

- гибкость в организации: нет прописанного набора правил или требований, деятельность может осуществляться разными путями и в различных ситуациях;
- основа наставничества — взаимодействие при взаимном интересе и ценностно — ориентированной ситуации обоим студентам;
- это наиболее эффективный метод адаптации к профессии на любом этапе профессиональной карьеры;
- оно индивидуально;
- ориентировано на людей;
- направлено на повышение профессионализма, а не на изменение личности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, включающая в себя систему обратной связи;
- наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу.

Также можно назвать основные требования к самому наставнику:

- умение четко и грамотно ставить цели и задачи своей деятельности;
- умение разрабатывать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу с учетом его индивидуальных особенностей;

- умение наладить продуктивный межличностный контакт и предложить оптимальные формы и способы взаимодействия;
- умение диагностировать наблюдать, анализировать деятельность подопечного;
- моральная и административная ответственность за подготовку молодого специалиста;
- способность креативно, творчески организовывать процесс поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
- способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, постоянное самообразование.

Исследователи наставничества выделяют этапы взаимодействия наставника и «опекаемого»: [3]

1. Информационно-ориентирующий (по Г. Льюису — первая фаза): определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал профессиональной карьеры, проблемы умений и способностей претендентов.
2. Практический: делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения в практику образовательного учреждения. Выработка стиля наставничества и корректировка профессиональных умений претендента.
3. Заключительный (оценочный) — определяется уровень профессионально — педагогической культуры и степень готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

Наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом. Нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Становясь наставником, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– можно увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– ощутив свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получить удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– стремиться к самосовершенствованию;

– выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры воспитателя, в повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;

– поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но также могут и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п., и главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Наставнику нужно придерживаться некоторых правил общения с молодым педагогом.

1. Не приказывать – фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест, нужно отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п.

2. Не угрожать. Угроза – это признак слабости, от наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум от наставника провоцируют конфликт.

3. Не проповедовать – это не воспринимается и не осознается молодыми специалистами как значимое, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать – нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения.

5. Не подсказывать решения – нельзя «учить жизни» молодого учителя намекая на свое решение, которое может ущемить самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений – они чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться – произойдет потеря значительной доли влияния наставника.

8. Не ставить «диагноз» - можно настроить молодого педагога против наставника.

Наставническая работа имеет многообразие форм.

Выделяют следующие формы:

1. Коллективная работа

Коллективная работа, направлена на оказание педагогической помощи молодым специалистам. Она редко используется в практике образовательных учреждений, потому что помочь лучше индивидуально, не афишируя всем трудности.

Но первая проблема у выпускника при начале работы – это трудности адаптации, которые наставник решить не сможет, тогда это и будет основной задачей коллективной работы.

Коллективная работа может быть представлена: педагогическим советом, педагогическим семинаром, вечером вопросов и ответов, педагогическими конференциями и др.

2. Групповая работа.

Групповая работа – может быть в виде группового консультирования, групповых дискуссий, обзора педагогической литературы, деловой игры и др.

3. Индивидуальная работа

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности;

осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

Индивидуальная работа проходит в виде индивидуальных консультаций и практических занятий.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, неотъемлемая часть повседневной жизни педагогов, для создания прочной профессиональной культуры в ДОУ, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

В настоящее время, в период практицизма и переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества. В тоже время, сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников. Учитывая возможности педагогического коллектива и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги показывают высокие учебные результаты в группе, имеются значительные

достижения в конкурсном движении, своевременно проходят аттестацию на подтверждение занимаемой должности и на присвоение квалификационной категории [2].

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции наставника. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить в стенах учебного заведения посредством реализации системы наставничества.

Следует признать, что в современном образовательном пространстве не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной адаптации молодых специалистов. К примеру, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

На начальном этапе, именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Я считаю что возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в ОУ, к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Список литературы.

1. Беляева И. В. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. № 12/ 2008, С. 6-15.
2. Лабунская Н. Л., Максимова Н. П., Наумова В. И., Никонова Е. П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015 – 89 с.
3. Лапина, О. А., Магальник Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. М., 2001, № 6.
4. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. М., 1998.
5. Профессиональный стандарт. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. № 544н [Электронный ресурс] URL: <https://www.menobr.ru/article/65401-qqq-18-m1-profstandart-pedagoga> (дата обращения: 02.04.2016)
6. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международная научная конференция (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.
7. Кадровый словарь [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kadrotvet.ru/glossary/наставничество> (дата обращения: 01.04.2016).