Программа наставничества в ДОО: принципы организации и эффективность

Панфилова О.Г.,
заведующий МБДОУ д/с №1, г. Выборг Ленинградской обл.

Аннотация. Статья раскрывает проблемы кадрового обеспечения ДОО России. Рассматривается программа наставничества, направленная на повышение квалификации педагогов через сотрудничество с образовательными организациями и профессиональную переподготовку. Особое внимание уделяется инновационным методам привлечения высококвалифицированных специалистов, включая взаимодействие с родителями и младшими воспитателями.
Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие, педагогические кадры, реверсивное наставничество, адаптация персонала.

В соответствии с законом «Об образовании» профессиональный уровень педагогических кадров — один из основных критериев оценки качества образования. Согласно ст. 48 закона, педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень, что напрямую влияет на качество образовательного процесса и, как следствие, на когнитивное, социальное и эмоциональное развитие учащихся.

Анализ текущего состояния кадрового состава в ДОУ России выявил ряд существенных проблем, требующих детального рассмотрения и разработки комплексных решений. К числу наиболее значимых можно отнести: старение педагогических кадров, которое может привести к снижению общего уровня профессионализма и необходимости поиска и привлечения новых специалистов; недостаточную подготовку молодых специалистов к работе с дошкольниками, что проявляется в отсутствии у них необходимых теоретических знаний и опыта.

Эти проблемы актуальны и для нашего учреждения. По данным на 2020 г., 85% педагогических работников име-

ли стаж работы более 30 лет, а 10% — более 20 лет, что свидетельствует о наличии значительного числа опытных специалистов. Однако данная статистика также указывает на постепенный отток кадров в связи с выходом на пенсию, что создает предпосылки для возникновения дефицита квалифицированных педагогических кадров.

Особенности программы наставничества

Согласно закону «Об образовании», одна из основных задач образовательной системы — создание условий для инклюзивного образования, т.е. обучения детей с ОВЗ вместе с их сверстниками. Для этого необходимы специалисты, обладающие не только базовым образованием, но и высоким уровнем профессиональных компетенций, способные эффективно реализовывать инклюзивные подходы и методики. Необходимо не только привлекать молодых специалистов, но и обеспечивать их необходимыми знаниями и компетенциями для эффективной работы с детьми с ОВЗ.

В контексте исследования по оптимизации процесса комплектования ДОУ квалифицированными педагогическими кадрами была выбрана стратегия активного привлечения специалистов вместо традиционного пассивного ожидания откликов на вакансии. Данная методология основана на принципах проактивного управления кадровыми ресурсами и направлена на повышение эффективности функционирования образовательных учреждений.

Для ее реализации была разработана программа наставничества. Она разработана и структурирована в рамках трех последовательных этапов: адаптационного, этапа профессионального роста и этапа развития креативного потенциала. Ключевые направления деятельности:

1. Установление и развитие партнерских отношений с ссузами и вузами для обеспечения непрерывного потока квалифицированных специалистов в систему ДО.

2. Реализация программ профессиональной переориентации родителей (законных представителей) и сотрудников младших возрастных групп, что способствует формированию кадрового резерва из числа лиц с базовыми педагогичес-

кими навыками и мотивацией к профессиональному росту.

3. Организация программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации действующих педагогов ДОО, что позволяет адаптировать их компетенции к современным требованиям и инновационным подходам в образовательной практике.

4. Внедрение и развитие системы профессионального роста и карьерного продвижения педагогического коллектива, что способствует повышению уровня профессиональной компетентности и мотивации сотрудников.

Для обеспечения максимально эффективной реализации указанных направлений была внедрена программ наставничества, объединяющая опытных педагогов-стажистов и молодых специалистов. Она включает адаптацию, поддержку, обучение, развитие и сопровождение. Технология направлена на передачу профессионального опыта и знаний, что способствует формированию высококвалифицированного педагогического состава.

Адаптация

Наставничество в ДОО представляет собой структурированный методический процесс, направленный на повышение профессиональной компетентности педагогов. Этот подход, являясь ключевым элементом системы подготовки кадров, обеспечивает развитие специализированных знаний и навыков, необходимых для эффективной работы дошкольных организаций.

В рамках исследования наставничества в ДОУ особое внимание уделяется стратегиям привлечения педагогических кадров. Наставники активно вовлекают родителей и младших воспитателей в различные мероприятия: мастер-классы, семейные досуговые программы, заседания управляющих советов, совместные образовательные занятия и праздники и т.д. Эти инициативы направлены на формирование у участников профессиональных компетенций и развитие творческого потенциала.

Особое внимание уделяется оценке компетенций родителей и младших воспитателей для работы с детьми с ОВЗ. В рамках инклюзивной культуры, формируемой в учреждении, важно, чтобы родители и младшие воспитатели обладали следующими ключевыми компетенциями.

1. Коммуникативные навыки: способность эффективно взаимодействовать с детьми, родителями и коллегами, обеспечивая психологическую поддержку и создавая благоприятную образовательную среду.

2. Педагогические знания: понимание особенностей развития детей с ОВЗ, знание методов и приемов инклюзивного образования, а также умение адаптировать образовательные программы под индивидуальные потребности каждого ребенка.

3. Эмоциональная устойчивость: способность справляться с эмоциональными нагрузками, связанными с работой в инклюзивной среде, и поддерживать позитивное отношение к обучению и воспитанию детей с ОВЗ.

4. Креативность и творческий подход: развитие творческого потенциала для создания уникальных методик, способствующих успешной интеграции детей с ОВЗ в образовательный процесс.

5. Командная работа: умение эффективно работать с другими педагогами, родителями и специалистами для достижения общих целей и решения проблем.

6. Самообразование и профессиональное развитие: постоянное стремление к повышению квалификации и освоению новых знаний и навыков, необходимых для работы в условиях инклюзивного образования.

Таким образом, профессиональная переориентация родителей и младших воспитателей в нашем ДОУ — важный шаг на пути к созданию инклюзивной образовательной среды, где каждый ребенок независимо от особенностей имеет возможность получить качественное образование и раскрыть свой потенциал.

Адаптационный этап программы наставничества продемонстрировал высокую эффективность: восемь родителей воспитанников ДОУ успешно интегрировались в педагогическую профессию, а пять младших воспитателей завершили программу профессиональной переподготовки с хорошими результатами.

Профессиональный рост и развитие

Этап «Профессиональное развитие» программы направлен на комплексное обеспечение профессионального роста молодых педагогов. Основные направления этой работы:

1. Выявление профессиональных затруднений: диагностика, анализ и устранение проблем, с которыми сталкиваются молодые педагоги.

2. Оказание методической и психолого-педагогической помощи: предоставление наставниками методической поддержки, направленной на повышение уровня профессиональных компетенций, а также психолого-педагогической помощи для преодоления профессиональных и эмоциональных трудностей.

3. Обучение на рабочем месте: организация системы наставничества, включающей непосредственное обучение молодых педагогов на практике с целью приобретения и закрепления профессиональных навыков.

4. Совместное проведение занятий и мероприятий: участие наставника и молодого педагога в образовательных мероприятиях и занятиях с детьми, а также во взаимодействии с родителями.

5. «Образовательный терренкур»: организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие молодых педагогов, включая посещение образовательных учреждений, участие в конференциях и мастер-классах.

6. Участие в педсоветах и семинарах ДОУ: вовлечение молодых педагогов в работу педагогических советов и семинаров для обмена опытом и повышения профессионального уровня.

Развитие творческого потенциала

Третий этап модели наставничества «Развитие творческого потенциала» — культивирование креативного потенциала педагогических кадров.

На данном этапе акцент смещается на повышение профессиональной компетентности и раскрытие творческого потенциала молодых специалистов — ключевой аспект профессионального становления и развития. Основные направления деятельности:

1. Демонстрация инновационных педагогических практик молодыми педагогами, что позволяет также обмениваться опытом с коллегами, способствует распространению передовых методик.

2. Активное участие в методических объединениях, семинарах и практикумах, где молодые специалисты имеют воз-

можность углублять знания и совершенствовать педагогические навыки в условиях конструктивного диалога с более опытными коллегами.

3. Участие в конкурсах профессионального мастерства — важный инструмент оценки и стимулирования профессионального роста, а также платформа для демонстрации креативного подхода к решению педагогических задач.

4. Выступления на конференциях различного уровня, что способствует формированию профессиональной идентичности, повышению уровня научной осведомленности и развитию навыков публичного выступления.

Реверсивное наставничество

Традиционная модель наставничества, включающая взаимодействие между опытными педагогами и молодыми специалистами, дополняется реверсивным наставничеством, что позволяет более эффективно решать задачи профессионального роста и развития педагогических работников. В рамках данной модели реализуются следующие направления:

1. Развитие гибкости мышления и адаптивности. Молодые педагоги способствуют внедрению инновационных подходов и методов, обогащая профессиональный опыт старших коллег.

2. Стимулирование открытости к инновациям. Молодые специалисты привносят в образовательный процесс современные методики и подходы, что способствует обновлению образовательной практики.

3. Улучшение коммуникативных навыков. Взаимодействие наставников различного уровня опытности способствует развитию навыков эффективного общения и обмена знаниями.

4. Развитие навыков работы в условиях неопределенности. Молодые педагоги, обладающие опытом работы в быстро изменяющемся информационном пространстве, обучают старших коллег методам адаптации к изменениям и поиску нестандартных решений.

5. Формирование междисциплинарного подхода. Молодые специалисты предлагают оригинальные идеи на стыке различных областей знаний, способствуя развитию инновационных подходов в образовательной практике.

6. Развитие эмоционального интеллекта и умения слушать.

Взаимодействие в рамках реверсивного наставничества способствует развитию эмпатии и умения понимать точку зрения других, что улучшает коллективную работу.

7. Освоение современных технологий. Молодые педагоги, владеющие актуальными цифровыми инструментами, способствуют обновлению образовательных методик и повышению их эффективности.

8. Повышение энергичности и инициативности. Молодые специалисты вдохновляют старших коллег активностью и стремлением к экспериментам и инновациям.

9. Внедрение новых подходов к обучению. Молодые педагоги предлагают нестандартные методы обучения, основанные на современных исследованиях, что способствует повышению качества образовательного процесса.

10. Развитие навыков работы с большими объемами информации. Молодые специалисты обучают старших коллег эффективному использованию интернет-ресурсов и быстрому поиску необходимой информации.

11. Формирование взгляда на образовательный процесс с позиции ученика. Молодые педагоги со свежим взглядом на восприятие информации предлагают методы, учитывающие интересы и потребности учащихся.

12. Разработка креативных идей для проектной работы и внеклассных мероприятий. Молодые специалисты предлагают оригинальные концепции для развития творческого потенциала учащихся и организации внеклассных мероприятий.

Реверсивное наставничество — важный инструмент для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников и повышения качества образовательного процесса. Данный подход позволяет объединить опыт старших коллег и инновационные знания молодых специалистов, что способствует развитию образовательной среды и внедрению современных методик обучения.

Итоги реализации программы

Реализация программы наставничества в ДОУ способствует привлечению высококвалифицированных педагогических кадров; обеспечению непрерывного профессионального роста и профессионально-

го самоопределения педагогов; личностному и социальному развитию педагогов; самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

В результате исследования установлено, что внедрение программы обеспечило полное укомплектование штата сотрудников ДОУ в соответствии с актуальными профессиональными стандартами. Более 80% педагогического состава имеют высшую квалификационную категорию, а 90% обладают двумя и более профессиональными образованиями, что свидетельствует о высоком уровне профессиональной компетентности и квалификации педагогического коллектива.

Программа «Наставничество» в нашем ДОУ демонстрирует высокую эффективность и актуальность, способствуя значительным положительным результатам. Внедрение наставничества на всех трех этапах программы укрепляет связи между образовательным учреждением и родительским сообществом, а также способствует профессиональному развитию педагогических кадров и повышению качества образовательного процесса.

Ключевые аспекты успешной реализации программы:

1. Активное привлечение родителей. Расширение кадрового состава за счет родителей, поступающих в учреждение, укрепляет социальное партнерство и повышает уровень доверия к образовательному процессу.

2. Профессиональное развитие сотрудников. Переквалификация младших воспитателей и получение дополнительных педагогических квалификаций позволяют поддерживать высокий уровень профессиональной компетентности и соответствовать современным требованиям образовательной системы.

3. Формирование кадрового резерва. Программа способствует непрерывному повышению квалификации сотрудников и созданию кадрового резерва, что стратегически важно для устойчивого развития.

Таким образом, внедрение системы наставничества в ДО соответствует нормативным требованиям и профессиональным стандартам, что обеспечивает ее эффективность и актуальность. Данный подход — стратегически важный элемент для повышения качества образовательного процесса и профессионального роста педагогических кадров.