

а

ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ.

Петрова Татьяна Андреевна
музыкальный руководитель МБДОУ «Подснежник»
педагог-наставник стажировочных площадок
671360 Республика Бурятия с. Бичура ул. Коммунистическая д.53
e-mail: tatyana_petrova_2013@mail.ru

Аннотация. В данной статье описан процесс трансформации технологии наставничества модели «учитель-учитель» в работе республиканских стажировочных площадок на базе дошкольного образовательного учреждения «Подснежник» с. Бичура. Изменения происходили в условиях внедрения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта педагога и связаны со всеми модернизационными процессами в системе современного российского образования. Дан сравнительный анализ традиционной и современной модели наставничества. Особое внимание обращается к определению понятия «наставник» и «стажёр» и изменению их значения на протяжении последних нескольких лет. Проанализированы разные формы наставничества в работе стажировочных площадок, исследованы портреты современных наставников и стажеров. Сделаны выводы о том, что трансформируясь в стремительно меняющемся мире, технология наставничества способствует постоянному самосовершенствованию, самообразованию и самореализации не только стажера, но и наставника. Работа же современной стажировочной площадки становится наиболее эффективной при соорганизации разных моделей и реализации нескольких типов наставничества.

Ключевые слова: технология наставничества, модель «учитель-учитель», стажировочная площадка, стажер, наставник, традиционное и современное наставничество.

Если спросить любого педагога о технологии наставничества, то он нарисует знакомую всем картинку - молодой и неопытный практикант рядом с маститым профессионалом своего дела, который обучает его основам своей профессии. Причем такое сотрудничество определяется администрацией образовательного учреждения и стажер не имеет права повлиять на выбор наставника и тем более на содержание и способы совместной деятельности. Такое наставничество «один на один» принято считать традиционным и на протяжении многих лет считалось единственно правильным. Присутствие авторитаризма и коммуникативных барьеров в отношениях наставника и стажера, отсутствие возможности у молодого специалиста в проявлении самостоятельности и инициативы способствовали возникновению многочисленных точек зрения о неэффективности технологии традиционного наставничества. Доктор педагогических наук, профессор С.И. Поздеева пишет, что «часто традиционная практика наставничества не формирует субъектную

а

позицию специалиста в своем развитии и «не закрепляет» его в профессии».[3,с.88].

В образовании XXI века произошло много перемен, в том числе и во взглядах на данную технологию. Суть современного наставничества: от прямой передачи опыта к сопровождению личного выбора и маршрута[2].

«В условиях реализации ФГОС ДО важной формой трансляции инновационного педагогического опыта в широкую практику являются стажировочные площадки - еще один путь поиска эффективной и адресной методической поддержки педагогов»[1 ,с.4]. В Республике Бурятия на протяжении многих лет используется положительный опыт работы стажировочных площадок, как одной из форм наставничества.

Стажировочные площадки МБДОУ «Подснежник» доказали эффективность деятельностного освоения стажером профессии через использование инновационных форм наставничества (сочетание разных типов наставника и моделей организации совместной деятельности). Используя «идею открытого профессионализма» (термин С. И. Поздеевой)[4,с.90], участнику стажировочной площадки предоставляется возможность построить свою траекторию профессионального развития, отражающую его индивидуальные стремления, и направленную на формирование метапрофессиональных компетенций[7, с.135].

Таблица 1. Формирование опыта наставничества МБДОУ «Подснежник»

год	мероприятие	результат
2010-2013	Республиканская стажировочная площадка «Служба педагогической поддержки» (далее РСП-1)	Форма наставничества- традиционная Проведены стажировочные площадки на: -региональном уровне (Кяхтинский и Мухоршибирский районы) -на федеральном уровне (Иркутск и Иркутская область) -на международном уровне (Республика Монголия) Количество стажеров-25 Образовательные продукты: -сборник учебно-методических материалов из опыта

а

		<p>работы РСП «Только сообща, только вместе»</p> <p>-электронный учебник для стажеров «Волшебный сундучок»(автор Петрова Т.А)</p>
2015-2020	Обучение педагогов-наставников	<p>-повышение квалификации в ФГБНУ «Институт изучения детства. Семьи и воспитания Российской академии образования»(очно)</p> <p>-участие в работе Летней школы Всероссийского конкурса им. Выготского (обучение под руководством тренеров международного класса, освоение «Технологии дизайн-мышления», защита проекта «Наставник +»и т.д)</p> <p>-участие в первой Международной практической онлайн-конференции «Университет детства: крутые практики», организованной Рыбаков Фондом и ИИТО ЮНЕСКО.</p> <p>-участие в Международной практической онлайн-конференции «Педагог-эксперт: саморазвитие, опыт, инновации»</p> <p>-участие в Международной практической онлайн-конференции «Профессиональное развитие педагога: актуальные направления и перспективы»</p> <p>-участие в Международной практической онлайн-конференции «Организация дистанционного обучения: инструменты и технологии»</p> <p>- участие в республиканских научно-практических конференциях, семинарах по этнокультурному образованию</p>
2017-2018г	Образовательный продукт	Создание программы приобщения дошкольников к историческим, духовным и культурным ценностям семейских РБ «Родники» и УМК «Цветок в янтаре»(рекомендованных МОиН РБ к применению в ОУ РБ)
2018-2020	Республиканская базовая опорная стажировочная	Форма наставничества- современная, с использованием разных типов наставника и разных видов наставничества (см.таблицу3)

а

	<p>площадка по приобщению детей дошкольного возраста к историческим, культурным и духовным ценностям семейных Республики Бурятия». (далее РСП-2)</p>	<p>Проведены стажировочные площадки на: -муниципальном уровне (Бичурский район) -региональном уровне (Республика Бурятия) Количество стажеров (общее) – 40(см. таблицу2) Количество ДОУ- 18 (из них ДОУ Бичурского района -9 , ДОУ РБ - 9) Количество педагогов -наставников– 6 (см. таблицу 2) Количество детей дошкольников участвующих в работе площадок - 45 Количество родителей – 86 Количество проведенных мероприятий - 8 Образовательные продукты- -образовательные ресурсы на сайте ДОУ, -сборник методических разработок стажеров -канал на youtube.com</p>
--	--	---

Развитие новых форм наставничества в работе стажировочной площадки способствует созданию единого образовательного пространства, обеспечивающего успешную реализацию программы приобщения дошкольников к истории и культуре семейных «Родники» и УМК «Цветок в янтаре» и содействует их распространению в массовой практике регионального педагогического сообщества.

Таблица 2. Характеристика участников модели наставничества «Учитель – учитель» РСП.

Портрет стажера	Задачи:
<p>Молодой педагог, (стаж от 0 до 5 лет), испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с низкими образовательными результатами, низкой информированностью о образовательных возможностях, связанное с отсутствием регулярной качественной поддержки.</p>	<p>-мотивировать педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; -познакомить с методикой организации результативного образовательного процесса; - способствовать творческому использованию педагогического опыта наставника в своей деятельности на основе собственного выбора, интересов,</p>

а

	склонностей и возможностей, что позволит изменить роль стажера от пассивного слушателя к активному участнику.
Педагог-практик с низким уровнем развития профессиональных компетенций, отсутствием опыта профессиональной реализации.	-повышение профессиональных компетенций педагогов по проектированию образовательных продуктов - раскрытие личностного потенциала для творческой и профессиональной самореализации. -развитие способности к продуктивной коммуникации и позитивной социализации в условиях постоянного партнерского взаимодействия, сотрудничества и сотворчества.
Педагог со стажем, имеющий богатый практический опыт, но с страхом кризиса профессиональной компетентности в мире новых образовательных технологий.	-Формирование уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов за счет освоения современных образовательных технологий. -формирование профессиональной рефлексии педагога, как инструмента его развития.
Педагог-практик, обладающий необходимыми компетенциями, стремящийся к партнерскому сотрудничеству с педагогами муниципалитета, региона.	-создание образовательных сообществ практики для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
Педагог-предметник, нуждающийся в профессиональной поддержке в той или иной образовательной области	-обеспечение более успешного решения образовательных задач за счет расширения информационно-образовательного пространства,

а

	организации новых форм наставничества, позволяющих существенно обогатить, качественно обновить образовательный процесс в определенной образовательной области.
Портрет наставника	задачи
<ul style="list-style-type: none"> • педагог, имеющий профессиональные успехи в реализации этнокультурного компонента по истории и культуре семейских РБ (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог- активный участник педагогического и общественного сообществ, реализующих концепцию этнокультурного образования семейских РБ • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<ul style="list-style-type: none"> - распространение авторских образовательных практик. -выявление новых перспектив в сфере своей педагогической деятельности. -стремление к самосовершенствованию (расширение арсенала навыков и умений, освоение современных технологий обучения, формирование индивидуального стиля творческой деятельности). -развитие педагогической карьеры наставника, повышение педагогической квалификации.

В работе РСП использовались разные модели взаимодействия с наставником и разные типы наставников. В качестве разных типов наставников могут выступать как разные люди, так и один человек может совмещать функции разных наставников[6, с.105].

Таблица3. Типы наставников и виды наставничества, используемые в работе РСП-2

тип	функции
наставник –консультант	<ul style="list-style-type: none"> -помощь в организации образовательного процесса -контроль самостоятельной работы стажера -консультация по преодолению профессиональных

а

		затруднений
Наставник -предметник		- помощь в определенной образовательной области(художественно-эстетическое развитие, познавательное развитие и т.д)
наставник-коучер		-демонстрация новых приемов, - организация стажерских проб -анализ результатов
наставник-разработчик		-разработка образовательных продуктов
наставник-навигатор		-направление движение педагога, работа в режиме личностного диалога с подопечным
Последовательное наставничество (Flash Mentoring):	флэш-наставничество (Flash)	стажер работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию встреч.
Групповое наставничество (Flash Mentoring)	флэш-наставничество (Flash)	наставник работает с небольшой группой стажеров.
виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)		позволяет использовать больше образовательных ресурсов для освоения новых компетенций, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга педагогов.
командное наставничество (Team Mentoring)		Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей профессионального развития, охватывая существенные практические аспекты.

Реализация концепции открытого профессионализма в работе РСП позволила использовать следующие варианты работы:

- наставник выбирается стажером с учетом его профессиональных затруднений и интересов.

а

- стажер может работать с разными наставниками, каждый из которых помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной образовательной области. [5,с.5]

Оцениваемые результаты стажеров:

-повышение уровня удовлетворенности стажеров собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

-рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу по внедрению этнокультурного компонента.

-рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик стажера.

Таблица3. Эффекты от реализации данной программы наставничества

Ожидаемые	Полученные
сформированность психологической и мотивационной готовности к реализации этнокультурного компонента по истории и культуре семейских.	Количество стажеров, внедряющих в практику работы программу «Родники» и УМК «Цветок в янтаре»(по данным мониторинга)-35 человек
профессиональный рост педагогов в условиях результативной деятельности стажировочной площадки	Защита на высшую и первую квалификационную категорию с обобщением опыта по данной теме-7
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик стажера.	Выступление на научно-практических конференциях по данной теме-8 Наличие авторских методических разработок-26 Размещение образовательных ресурсов в сети Интернет-31

Заключение

Таким образом, анализ работы стажировочных площадок на базе МБДОУ «Подснежник» на протяжении нескольких лет показал, что один наставник не сможет решить все задачи, связанные с воспитанием и развитием педагога. Комплексная интеграция разных наставников и разных моделей совместной

а

деятельности способствуют определению стажером своего личностного смысла в профессии развитию профессиональных компетенции.

Список литературы

- 1Белая К.Ю. Стажировочные площадки – проводник передовых идей и технологий / К.Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – №12. – 2012. с.4-6 стр.
- 2Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
- 3Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества//Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 2 (16) с. 87-90.
- 4Поздеева С. И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2016. Вып. 1 (166). С. 88–90.
- 5Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала// электронный научно-экономический журнал «Стратегии бизнеса», №6 за 2017 год. 1-6 с. – [Электронный ресурс] <https://www.strategybusiness.ru/jour/article/download/329/299> (дата обращения 05.03. 2021)
- 6Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. № 5. С. 92–112.– [Электронный ресурс] – URL: [sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka%20.pdf](https://www.etaip.ru/2016/5/92-112.pdf) . – (дата обращения 02.03. 2021) .
- 7Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. Флинта М.,1998.200с.