

Наставничество, как один из механизмов развития функциональной грамотности педагога

Заведующий МКДОУ «Детский сад №14» с.Спасское

Шляхитская Л.М.

Когда мы слышим о понятии «функциональная грамотность», то в первую очередь думаем о современных детях: это они сейчас должны уметь не просто читать, но и вникать в текст, анализировать его, находить связи с тем, что уже известно. Поэтому особое внимание уделяется функциональной грамотности подрастающего поколения, которое должно быть адаптированным к современной жизни.

Функциональная грамотность – способность использовать все постоянно приобретаемые в жизни знания, умения и навыки для решения максимально широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений.

И если с тем, что такое функциональная грамотность обучающегося (воспитанника детского сада) мы активно разбирались (и как нам кажется, разобрались в 2021-2022 учебном году) то, что такое функциональная грамотность педагога – этим вопросом мы задаёмся сегодня.

В ответ себе на этот вопрос, в моей голове возник ассоциативный ряд из следующих нормативных актов:

- профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)";

- концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области по модели I-SMART SKILLS;

- региональная модель института наставничества для образовательных организаций, организаций осуществляющих образовательную деятельность, именно в этих документах мне показалось можно найти ответы на вопросы: «Что такое функциональная грамотность педагога? Как её измерить? Возможно ли её развивать?».

Функционально грамотная личность – это человек:
– ориентирующийся в мире и действующий в соответствии с общественными ценностями;

- способный быть самостоятельным в ситуации выбора и принятия решений;
- умеющий отвечать за свои решения;
- способный нести ответственность за себя и своих близких;
- легко адаптирующийся в любом социуме и умеющий активно влиять на него;
- хорошо владеющий устной и письменной речью как средством взаимодействия между людьми;
- владеющий современными информационными технологиями.

Профессиональный стандарт педагога предъявляет требования к трудовой функции педагога, чётко и понятно перечисляя трудовые действия, необходимые умения и необходимые знания, не предъявляя требований к опыту практической работы. При этом функциональная грамотность — это про то, что важны не столько сами знания, сколько умение их применить: найти новую информацию, проверить ее достоверность, на ее основе изучить новые виды деятельности, — иными словами, способность заниматься саморазвитием и самообразованием. (**Функциональным** называется то, что относится к практике, конкретному использованию, употреблению какого-либо объекта или явления (*Толковый словарь Дмитриева*) **Функциональный** - принадлежащий функциям чего-нибудь, **зависящий от деятельности**, а не от структуры, не от основных свойств чего-нибудь (*Толковый словарь Ушакова*)). Получается, что профессиональный стандарт педагога обрисовывает нам «идеальный портрет» педагога на входе в профессию. Но станут ли эти способы, умения и знания функциональными, превратятся ли они в профессиональные компетентности, зависит от многих факторов, но прежде всего от той социальной (профессиональной?) среды в которую попадает педагог.

- Концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области. С учётом этого документа наша образовательная организация переиздала Положение о системе непрерывного профессионального развития педагогов МКДОУ «Детский сад №14» с. Спасское, целью которого является: создание комплекса условий для непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников ДОО, достижение ими высокого профессионального уровня, способствующих повышению качества образования.

Задачи:

- Создание условий для развития профессиональных компетенций педагогов (в рамках макро - и микрообучения) на основе оценки степени

сформированности профессиональных компетенций и (или) оценки профессиональных дефицитов)

- Разработка и внедрение механизмов мотивации педагогических и руководящих работников ДОО к непрерывному профессиональному росту.

- Разработка и внедрение механизмов наставничества.

- Обеспечение научно-методического сопровождения непрерывного развития профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников ДОО.

- Подготовка педагогических и руководящих работников ДОО к процедурам аттестации на квалификационную категорию и установления соответствия занимаемой должности.

Из механизмов реализации системы непрерывного профессионального развития мне более всего хотелось бы остановиться на наставничестве, потому как, на мой взгляд, это наиболее эффективный механизм формирования функциональной грамотности педагога ...

Приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 года № 1727 утверждена региональная модель института наставничества для образовательных организаций, организаций осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области. На основании этого документа все образовательные организации провели работу: издали приказ об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Организации (с приложением положения о системе наставничества педагогических работников в Организации); утвердили дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников Организации; закрепили наставнические пары/группы с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей.

При этом, о такой форме работы, как **наставничество**, как об универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, в нашем детском саду известно со времён его основания. Вплоть до 2000-х, коллектив нашей организации был стабильным, работали педагоги получившие хорошее, классическое образование, треть из них прошли такую школу, как 11 педагогический класс в Новомосковске, а как известно эта школа, готовила профессионалов своего дела, потому, что

наставниками были лучшие педагоги и руководители Новомосковска. И, до недавнего времени, наставничество было одной из функций заведующего, заместителя заведующего (методиста, старшего воспитателя) при приёме на работу молодого специалиста, введения его в профессию, или при внедрении каких-либо новаций в образовательный процесс. В годовом плане работы ДОО эта деятельность находила отражение в разделе «Работа с молодыми специалистами по повышению квалификации».

Впервые, серьёзно ощутили потребность в этой форме работы в нашем детском саду, в 2005-2011 гг, когда «старая гвардия», опытные успешных педагогов, редела, а на смену им... не приходил ни кто: ни выпускники ВУЗов, ни выпускники ССУЗов, и о профессиональной смене, о так называемых «готовых педагогах» мечтать не приходилось. Тогда появились «первые ласточки» вполне квалифицированной переподготовки (в отличие от сегодняшней), на которую мы отправляли помощников воспитателей, имеющих иное профессиональное образование. Но формального образования, для того чтобы стать функционально грамотным педагогом не хватало. Вот тогда, раздел годового плана «Работа с молодыми специалистами по повышению квалификации и профессиональной компетенции», стал объёмнее. Задачами стало не только ускорить процесс профессионального становления молодых и начинающих педагогов, развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, но и привить молодым и начинающим педагогам интерес, любовь к педагогической деятельности и, очень важное, помочь закрепиться, остаться в профессии.

Дорога к реализации наставничества в том виде, в котором оно существует сегодня в нашей Организации, была не ровной и не быстрой. Начался этот путь с запроса, от пришедшего к нам, в детский сад в июле 2011 года, выпускника Тульского педагогического университета, учителя математики и информатики, которая заявила: «Хочу работать в детском саду. Мечтаю!». Педагог оказался с хорошими, здоровыми профессиональными амбициями, и, когда в очередной раз, после выхода и наблюдения за её деятельностью, я пригласила в методический кабинет и начала поучать: как правильно организовать утренний приём детей, как одевать/раздевать детей на прогулку, как учить складывать вещи в шкафчик, как научить правильно держать кисточку, о необходимости грамотной подготовки к занятиям (демонстрационный, раздаточный материал, оборудование), и многое другое вплоть до потешек и поговорок, которые педагоги-дошкольники употребляют буквально на каждом шагу, она попросила: «Мне необходимо увидеть, как это делается! Дайте мне возможность побыть в группах в течение дня у опытных педагогов!». И мы дали! Составили план-график на месяц дней-практикумов, вместе с «опытными педагогами», согласовали формы взаимодействия, такие как, совместное планирование образовательной деятельности, совместный с наставником анализ проведённой образовательной деятельности, работа над ошибками. Этот

опыт увенчался успехом. Индикаторами послужило, что в 2013 году, воспитатель была аттестована на I квалификационную категорию, стабильно была в топе рейтинга среди родителей, обобщила за этот период очень в то время актуальный педагогический опыт: «Использование ИКТ в образовательной деятельности», распространяла его посредством практикумов для педагогов (реверсивное наставничество), получила сертификат в 2013 году «Образцовый учитель SMART», в 2014 году стала победителем муниципального этапа всероссийского конкурса «Воспитатель года». Тем временем, наставничество, как форма организации взаимодействия педагогов уже переросло из раздела годового плана и регламентировалось отдельным положением о наставничестве, в котором определены цели, задачи, организационные основы наставничества, обязанности и права Педагога-наставника, обязанности и права молодого педагога, документооборот по наставничеству.

В коллективе новые молодые-педагоги! Ведётся работа! И тут ещё одно открытие... Выяснилось, что не каждый педагог-профессионал способен передать мастерство, которым он обладает, зачастую по причине личностных особенностей. Некоторые, «очень ответственные наставники», выполняли всю работу за подопечного сами (участвовали в профессиональных конкурсах, выступали на родительских собраниях, планировали образовательную деятельность и даже, в одиночку, составляли конспекты занятий за молодого педагога). Отчёт о работе наставника хороший, а результат – плохой (самооценка у молодого педагога понижена, профессионального роста нет). Выяснилось также и то, что за реальной помощью молодые педагоги, обращались к одному и тому же педагогу, но тайно, чтобы не обидеть закреплённого за ними наставника. Приходят на ум слова И.Гёте «Человек всегда учится лишь у тех, кого любит. Те, у которых мы учимся, правильно называются учителями, но не всякий, кто учит нас, заслуживает это имя». Чтобы не спровоцировать конфликтной ситуации, разработали критерии, которые применяются при выборе наставника, конкретные требования к результатам работы Наставника (внесли эти показатели в обновлённое положение о наставничестве) и в анкету для молодых педагогов, по определению их профессиональных дефицитов ввели такой вопрос: «Кого Вы видите своим наставником?».

На сегодняшний день, наставничество в нашей организации очень эффективная форма взаимодействия по повышению профессиональных компетенций начинающего (или нуждающегося в этом, хотя имеющего опыт работы) педагога. Результаты этого взаимодействия: победы в профессиональных конкурсах на различных уровнях, умелая организация взаимодействия с родителями, авторитет, как среди коллег, так и среди родителей воспитанников, присвоение квалификационной категории в срок до 3-х лет с начала работы, интересные идеи и проекты с детьми, и что важно, за последние 10 лет ни одного ухода из профессии (если только на повышение))

Оплата за работу наставника определена в Положении о компенсационных и стимулирующих выплатах (компенсационная выплата), моральная компенсация – это победы, успехи в профессии подопечного!

Рассказав о своём опыте работы по организации системы работы по наставничеству, хотела подвести к тому, что это действительно работающий механизм развития функциональной грамотности педагога. Важно, чтобы эта деятельность не была формализованной, основывалась на лучших профессиональных практиках и приносила результат.

Человечество обновляет и совершенствует
себя через воспитание новых поколений.

Кто этого не понимает, тот обрекает
свою страну на деградацию.

Кто понимает, но ничего не делает,
-совершает преступление перед потомками.

В. Караковский