

УДК 37.378

**АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ**

Логинова Виктория Викторовна

Сальков Алексей Владимирович

Сургутский государственный университет

Аннотация. Статья рассматривает внедрение акмеологического тренинга в организацию наставничества в ДОУ. Рассматриваются понятия — профессиональная зрелость, компетентность, акмеология, психолого-педагогическое сопровождение.

Рассмотрено явление наставничества, обосновывается задача обучения наставничеству в дошкольных учреждениях. Приводятся доказательства в пользу акмеологического тренинга как метода обучения сотрудников предприятий наставнической деятельности.

Ключевые слова: акмеологический тренинг, наставник, ДОУ, воспитатель, ребенок

**ACMEOLOGICAL TRAINING AS A WAY OF ORGANIZING
MENTORING IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION**

Name Surname

Organization — the author's place of work

The email address of the author (co-authors).

Abstract. The article considers the introduction of acmeological training in the organization of mentoring in the preschool educational institution. The concepts of professional maturity, competence, acmeology, psychological and pedagogical support are considered. The phenomenon of mentoring is considered, the task of teaching mentoring in preschool institutions is substantiated. Evidence is given in favor of acmeological training as a method of training employees of enterprises in mentoring activities.

Keywords: *acmeological training, mentor, preschool, educator, child*

Введение. Проблема становления наставнической компетенции воспитателей в ДОУ становится наиболее актуальной в настоящее время. Связано это с новыми социальными запросами образовательной среды. Ее целью в большей степени является личностное развитие и познавательная деятельность воспитанников. Концепция дошкольного образования возобновляет свою деятельность в новой формации своего развития, это устанавливает перемену действующих критериев успешности педагогов, законных взаимоотношений педагога и других субъектов просветительного пространства, обществом, ребёнком, семьёй и государством. Поэтому с выдвиганием новых условий к различным аспектам жизни и экономического уклада общества, необходимо переосмыслить наставническую деятельность учителей в рамках образовательной среды [1].

Особенно приемлемым в нынешних условиях для развития высококлассного профессионализма преподавателя отражается акмеологическим подходом, исследующий показатели и аспекты, субъективные и объективные факторы высших успехов педагогов, вдохновляющиеся мыслью «вершинной психологии» (Л. Выготского) и «достижительной мотивации» (А.

Просветительская зрелость, по словам В. Максимовой, не может сининомизироваться со словом зрелость будто это период возрастного формирования человека. Зрелость – «акме», вершина, которая образуется из возрастного психолого-физиологического развития и

культурологического, образовательного процесса с доминированием закономерностей социального развития. Именно педагог-акмеолог обладает новыми профессионально и личностно значимыми качествами, которые обеспечивают творческую самореализацию личности педагога дошкольного образовательного учреждения.

Проблема формирования наставнической компетентности является одной из фундаментальных педагогических проблем современности. Сегодня система образования требует от педагогов и воспитателей полного вовлечения в образовательные процессы, которые будут реализовываться не на императивной основе, а в виде взаимодействия между партнерами. Грамотно построенное управление и коммуникация воспитателя с другими участниками образовательного процесса помогает повышать эффективности достижения поставленных целей [2].

Данная проблема в системе образования имеет свои сложности. Но при ее изучении она позволяет сформировать профессиональную культуру и компетентность специалистов на основе изучения основ менеджмента, и его смешения с педагогическим процессом. Инновационная деятельность образовательных учреждений является одним из стратегических направлений в образовании. Это является условием выживания образовательного учреждения, гарантией социальной безопасности ее воспитанников и всех участников педагогического процесса [3].

Основная часть. Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество, на наш взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт [4].

К факторам, влияющим на становление профессиональной компетенции молодых воспитателей и педагогов в ДОУ, на наш взгляд можно отнести: изменения основной деятельности, социальной ситуации развития и субъективные изменения человека. То есть, мы считаем, что факторы, влияющие на становление профессиональной компетенции воспитателя тесно связаны с изменением ведущей деятельности или способа ее выполнения, либо совершенствование собственных навыков.

Акмеологическая позиция воспитателя ДОУ, включающая направленность на получение наилучших результатов воспитанников во всех сферах жизнедеятельности, предполагает, что педагог обладает качествами хорошего организатора и умеет грамотно управлять коллективом детей и родителей. Для того чтобы организовать жизнь детей в детском саду, воспитателю необходимо развить и проявить управленческие способности. При этом следует рассматривать разные уровни управления:

- самоуправление на уровне воспитателя;
- демократичное управление детским коллективом в группе детей;
- демократичное управление коллективом взрослых (родителей) [5];

Мы в своей работе выделили шкалу профессионализма педагога, представляющую собой уровни, выделенные учеными (А. А. Деркач, Т. К. Клименко, М. Д. Князева, А. К. Маркова, Г. М. Романцев и др.), и интерпретировали в соответствии с нашим исследованием. Шкала представляет собой лестницу движения от низких показателей к высоким показателям профессиональной деятельности:

1. уровень овладения профессией, адаптация к ней;

2. уровень педагогического мастерства;
3. уровень овладения приобретёнными в профессии навыками индивидуального подхода к детям дошкольного возраста, а также методами передачи своего опыта; осуществления системно-деятельностного подхода и др.;
4. самоактуализации педагога в профессии;
5. уровень педагогического творчества.

Заключение. Наставническая и акмеологическая компетентность воспитателей в ДОО подразумевает у них формирование знаний менеджера образования, который приобретает комплекс специальных умений, которые в последующем помогут им с легкостью вести управление образовательными процессами. Перед каждым гражданином нашей страны сейчас стоит задача инновационного развития, что подразумевает формирование у него компетенций инновационной деятельности. Понятие «инновация» связано с внедрением различных изменений, позволяющих человека адаптироваться к новым условиям развития и становиться конкурентноспособной личностью. Конкурентноспособность личности связана с расширением собственных границ возможностей человека, с целью формирования своей личностной, профессиональной, и в том числе наставнической компетенции.

Список литературы

1. Бородулина Е. М., Портнова А. Г., Каган Е. С. Акмеологическая компетентность личности в профессиональной деятельности педагогов. Психологические исследования, 2012, 5(25), 9. <http://psystudy.ru>
2. Вакуленко, Л.С. Журнал «Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт – Петербург, 2018г.

3. Ерофеева, Н.Ю. Требования к профессиональной компетентности учителя при переходе к новым экономическим условиям. [Текст] Н.Ю. Ерофеева, М.В. Селиверстова //УЧИТЕЛЬ XXI ВЕКА: стратегии профессионального взаимодействия и саморазвития: Материалы Всеросс. науч.- практ. конф. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2015. – 475 с. – 0,3 п.л. (авт. – 0,15 п.л.).
4. Королева С. В. Мониторинг качества образовательных услуг как механизм качества дошкольного образования // Педагогическое образование в России. 2014. № 4. С. 53–57.
5. Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации. Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2015, 15 с.

References

1. Borodulina E. M., Portnova A. G., Kagan E. S. Akmeologicheskaya kompetentnost` lichnosti v professional`noj deyatel`nosti pedagogov. Psixologicheskie issledovaniya, 2012, 5(25), 9. <http://psystudy.ru>
2. Vakulenko, L.S. Zhurnal «Doshkol`naya pedagogika». Nastavnichestvo kak faktor stanovleniya professional`noj deyatel`nosti molody`x specialistov DOO. [Tekst] / L. S. Vakulenko, Yu. V. Axty`rskaya, O. A. Kerner. – Sankt – Peterburg, 2018g.
3. Erofeeva, N.Yu. Trebovaniya k professional`noj kompetentnosti uchitelya pri perexode k novy`m e`konomicheskim usloviyam. [Tekst] N.Yu. Erofeeva, M.V. Seliverstova //UCHITEL` XXI VEKA: strategii professional`nogo vzaimodejstviya i samorazvitiya: Materialy` Vseross. nauch.- prakt. konf. – Izhevsk: Izd-vo «Udmurtskij universitet», 2015. – 475 s. – 0,3 p.l. (avt. – 0,15 p.l.).
4. Koroleva S. V. Monitoring kachestva obrazovatel`ny`x uslug kak mexanizm kachestva doshkol`nogo obrazovaniya // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. № 4. S. 53–57.

5. Fedoseev, V.N. Upravlenie personalom organizacii. Uchebnoe posobie. – M.: E`kzamen, 2015, 15 s.