

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Особенно актуальна в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь».

Организация наставнической деятельности направлена на развитие и саморазвитие профессиональной деятельности начинающих воспитателей, их закрепление в образовательном учреждении через оказание систематической адресной помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств педагогов.

Молодой педагог, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи более опытных коллег. Поэтому уже более десяти лет я являюсь наставником начинающих воспитателей, активно участвую в их профессиональном становлении.

Основными задачами своей деятельности как педагога-наставника считаю:

- побуждать молодого воспитателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;

— способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;

— ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Помогая молодым педагогам, стараюсь сформировать у них необходимые для успешной педагогической деятельности нравственные и профессиональные качества, научить секретам профессии, воспитать желание постоянно развиваться, овладевать культурой труда, принимать активное участие в жизни коллектива.

Наставническую деятельность осуществляю в несколько этапов.

На первом (адаптационном) этапе знаколюсь и налаживаю общение с молодым воспитателем. В ходе беседы помогаю ему уточнить круг профессиональных обязанностей, провожу диагностику профессиональных затруднений. Затем вместе с молодым педагогом мы выбираем эффективные формы взаимодействия с учетом его основных проблем и потребностей, разрабатываем индивидуальный план осуществления наставничества.

Цель второго (основного) этапа – реализация индивидуального плана наставничества, помощь молодому воспитателю в развитии профессиональных умений, определении и реализации личного плана саморазвития. Для этого использую активные формы и методы профессиональной поддержки: практикум, совместная разработка содержания занятий, праздников и развлечений, помощь в подборе методического материала, взаимопосещения педагогических мероприятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов и другие.

Главным условием достижения положительных результатов наставнической деятельности считаю профессиональное общение на основе доброжелательности и взаимного уважения молодого педагога и наставника, общей заинтересованности в педагогическом взаимодействии. При этом придерживаюсь следующих правил: не приказывать, не поучать, не подсказывать готовые решения, не выносить суждений.

Основной формой развития педагогических умений начинающих воспитателей считаю практикум, в ходе которого использую проблемные ситуации, деловые игры и другие активные методы профессиональной помощи.

Особое внимание уделяю вопросам этикета общения педагога с детьми, с родителями воспитанников и коллегами. Используя ситуации на основе личного опыта, опыта коллег помогаю молодым воспитателям находить эффективные пути предупреждения и разрешения конфликтов.

При подготовке к любым мероприятиям с детьми, содержание которых разрабатывает молодой педагог, внимательно слушаю его, затем в ходе диалога помогаю определить наиболее эффективные методы и приемы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей, современных требований дошкольного образования. А также предусмотреть проблемные ситуации, которые могут возникнуть в результате использования новых игрушек, пособий, не апробированных ранее методов и приемов. При этом я не стремлюсь учить, как что-либо делать, а создаю условия для того, чтобы молодой педагог сам выбрал наиболее целесообразные способы действия.

После посещения мероприятий с детьми, с родителями, проведенных молодым педагогом или наставником, мы вместе анализируем и обсуждаем их результативность, эффективность выбранных методов и приемов, формы проведения.

На третьем этапе (контрольно-оценочном) по результатам беседы и анкетирования анализирую уровень профессиональной компетентности молодого педагога, эффективность нашего профессионального взаимодействия.

Результативность данного опыта наставничества подтверждают профессиональные достижения начинающих педагогов: они продолжают работать в нашем детском саду, успешно прошли аттестацию, их профессиональный авторитет постоянно повышается. Опыт осуществления образовательной деятельности представлен воспитателями на методических мероприятиях муниципального уровня, на заседаниях районных проблемных групп. Педагоги являются победителями и призерами профессиональных конкурсов муниципального, регионального и всероссийского уровня, а их воспитанники — победители и призеры интеллектуальных и творческих детских конкурсов.

Кроме того, оценив результативность деятельности в роли педагога-наставника для своего профессионального развития, поняла, что наставничество не дает мне стоять на месте, стимулирует постоянно искать и применять новые, более эффективные в современных условиях способы организации образовательной деятельности с детьми, педагогической поддержки родителей, анализировать их эффективность, чтобы затем предлагать начинающим воспитателям. Систематическое взаимодействие с молодыми коллегами позволяет не только делиться собственным опытом, но и учиться у них, совершенствовать свои профессиональные навыки и умения, осваивать современные технологии и формы дошкольного образования, стили профессиональной деятельности.

Считаю, что организация профессиональной адаптации и повышения квалификации молодых педагогов в образовательной организации в форме наставничества способствует их успешному вхождению в выбранную профессию и служит отправной точкой для дальнейших профессиональных исканий, находок и успехов. А также способствует профессиональному развитию педагогов-наставников, помогает им увидеть и наметить новые перспективы своей педагогической деятельности.

Таким образом, данный опыт наставнической деятельности результативен, его применение не требует создания специальных условий, поэтому он может быть использован для организации наставничества в любой образовательной организации.