

«Об использовании наставничества как эффективной формы профессиональной адаптации молодого педагога».

Основной категорией процесса наставничества является профессиональная адаптация человека в трудовой деятельности, под которой понимается процесс приспособления человека к содержанию, условиям, организации, режиму труда и коллективу. Мы считаем, что успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности.

В нашем детском саду для профессиональной адаптации в воспитательно – образовательном процессе мы назначаем молодому специалисту наставника на учебный год. Как же организована система наставничества в рамках адаптации в МАДОУ №28?

Перед тем как я расскажу о нам подходе к организации школ, помогающих в адаптации педагогов, на первом этапе мы создаем google – формы, не только с анкетированием, но и таблицами по сбору данных и нужной нам информации, которую важно выявить и специалистов. Это позволяет экономить время и разрабатывать актуальные и полезные планы по адаптации, с учетом индивидуальных потребностей молодых педагогов.

Я организовала две школы: для наставников и молодых специалистов, на которых происходит выявление и обсуждение профессиональных проблем - дефицитов, планирование их устранения и анализ. Школа для наставников проходит в формате коучинга, где коллеги делятся друг с другом новыми формами организации и методами наставничества, обсуждают и проблемные моменты, с которыми сталкиваются в работе, показывают приемы успешного взаимодействия в мастер – классах и упражнениях. Ежеквартально мы собираемся на «Педагогический круглый стол наставников», где обсуждаем успехи наших молодых специалистов, их особенности, педагогические находки, результативность в профессиональных конкурсах, успехи в целом. Нельзя обойтись и без анализа, выявления сложностей. Благодаря коллективной работе и обсуждению мы сразу же применяем «мозговой штурм», по результатам которого выявляется новая траектория для решения проблем, связанных с адаптацией молодых педагогов.

А школа молодого педагога, в этом году, проходит в формате педагогического геокешинга, другими словами квест – игры. Из опыта, на наш взгляд, именно эта форма наиболее эффективна в процессе адаптации сотрудников. В сентябре мы проводили игру «педагогическая зарница», где молодые специалисты перемещались с помощью зашифрованных карт по

зданию и территории сада, выполняли задания, разгадывали педагогические загадки. Помимо решения педагогических ситуаций, получения знаний и опыта таким нестандартным образом у нас происходило знакомство с другими сотрудниками нашей организации, так как практически весь коллектив был задействован в мероприятии. Мы получили много приятных отзывов и впечатляй, так как у коллег появилась возможность познакомиться в игровой, неформальной обстановке друг с другом и даже сплотиться. В ноябре мы проводили деловую игру «Что, где, когда»? Где вопросы от «знатоков» - (их коллег, родителей и детей) выносились в черном ящике, а молодые специалисты, проявляя творчество, и нестандартные подходы справлялись с заданиями. Мы считаем, что такой формат тоже продуктивен для адаптации молодых специалистов, так как располагает их к процессу, дает возможность проявить себя. В процессе игр молодые специалисты делают свои первые педагогические находки, открывают новые методы и формы, подбирают для себя эффективный инструментарий. Поэтапно перед педагогами организовываются игровые ситуации, которые предполагают самостоятельный поиск решения каких – либо проблем, связанных с работой с детьми, родителями и взаимодействием с педагогами – все это дает возможность их проживания и быстрой адаптации. Мне кажется, именно этот подход может стать продуктивным катализатором адаптации, так как вызывает больше интереса у молодежи, чем традиционные формы и методы. План работы геокешинга по адаптации состоит из нескольких этапов и представляет небольшую систему.

Мы считаем, что формат, когда молодой специалист самостоятельно приобретает и освежает методические знания, находит способы решения, тем самым ускоряя процесс адаптации более продуктивен, чем когда они получают их в готовом виде. А уже в практической части им помогают наши наставники. За каждым молодым специалистом закрепляется конкретный наставник, который вникает и помогает специалисту во всех сферах таких как: составление календарного планирования, индивидуальную деятельность, составляется план адаптации, который построен с учетом индивидуальных запросов и особенностей молодого специалиста, куда будет входить и план по самообразованию, планирование участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях. Такой план составляется на учебный год. Совместно с наставником молодые педагоги учатся составлять и проводить занятия, с учетом всех требований, также под руководством наставника молодые специалисты самостоятельно проводят несколько и открытых занятий на уровне ДОО. Педагоги пытаются вникнуть и уловить суть осуществления

индивидуального и дифференцированного подхода в воспитательном процессе.

Мы постоянно контролируем процесс адаптации, для этого мы успешно используем и адаптируем технологию сторителлинга в педагогическом коллективе. Наши специалисты, по мере (возникновения вопросов) записывают для своих наставников «сторисы» или видео – обращения, в которых показывают и рассказывают о своих результатах и сложностях, с которыми встречаются. Также задают вопросы, на которые срочно и важно получить ответ. Излагать такие обращения в письменной форме совершенно не нравится нашим молодым специалистам. А в век «блогерства» и развития разнообразных социальных сетей у них есть опыт и умение быстро и структурированно изложить ситуацию в коротком видео и отправить его в наш телеграмм-канал или группу. Где уже наставники оперативно могут ответить. С первых дней работы наставники помогают молодым специалистам составлять портфолио, предварительно ознакомив со структурой, куда специалисту можно будет включить свои педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами о проведенных занятиях и мероприятиях. Большое внимание уделяется и проведению самоанализа, его составлению. Вся работа заключена в постоянном взаимодействии коллектива, что влияет на позитивную адаптацию, сплочение и единство.

Эффективность системы адаптации в наставничестве помогает руководителям образовательных организаций быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование собственного развития, повышать их профессиональную компетентность, так как в процессе наставничества учитываются интересы молодых специалистов, педагогов наставников и дошкольной организации в единой системе.