(cc) BY

Никифоренко Оксана Владимировна
воспитатель
МБДОУ Д/С О/Р №18 «Колокольчик»
г. Бугульма, Республика Татарстан
магистрант
ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный
педагогический университет»
г. Набережные Челны, Республика Татарстан

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ СИСТЕМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация*: статья посвящена наставничеству в образовании. Проблема эта на данном этапе очень актуальна и востребована, но вместе с тем проблемы профессионального развития педагогов изучены недостаточно. Автором рассматривается необходимость системы наставничества, проблемы современного ДОУ, отсутствие мотивации у педагогов, требования к наставнику, перечисляются формы работы с начинающим педагогом, польза взаимодействия наставника и подопечного.*

Ключевые слова*: наставничество, профессиональное развитие.*

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется быстрым темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства педагога проявляется в способности педагога к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

выстраивать процесс самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня. Новые трудовые функции и профессиональные задачи необходимо осваивать своевременно, в полном объеме и постоянно, в противном случае у педагога наступает кризис компетентности. Наряду с повышением требований к профессиональной компетентности характерными чертами педагогического коллектива являются: старение и феминизация кадров; низкая заработная плата и снижение престижа педагогической профессии; опора на репродуктивные методы обучения; отсутствие возможностей и стимулов для универсальной образованностью, информированностью, эрудицией, компетенцией, прогрессивностью, профессиональной самореализации и инноваций. Основными проблемами современного педагога являются «отсутствие позитивного отношения к инновациям, низкая психологическая готовность к профессиональной деятельности в новых экономических условиях, субъективная позиция, которая позволила бы ему активно управлять профессиональным развитием» [3, с. 48].

Педагогу, помимо повышения квалификации, необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменяющихся условиях деятельности. Решение задач методического сопровождения педагогов в период, повышения уровня профессиональной компетентности, организации самообразования педагогов, как средства профессионального и саморазвития, недостаточно обеспечено научно обоснованными рекомендациями, опираясь на которые можно переходить к профессиональному росту и профессиональному развитию. Термин «профессиональное развитие» педагога относится к междисциплинарным понятиям и в разных областях знаний рассматривается через призму особых акцентов. В психологии труда «профессиональное развитие» – это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (Л.М. Митина) [8]. При этом Л.М. Митина [7] принципи-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ально обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом учителя и его влиянием на профессиональное развитие. Противоположная позиция у Э.Ф. Зеера [5], который в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека. В основе теории А.Т. Ростунова лежит понятие профессиональной пригодности, под которой он понимает сочетание индивидуально психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [24]. В менеджменте «профессиональное развитие» – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека, т.е. речь по большому счету идет об управлении человеческими ресурсами. А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и самореализации как центральное понятие, как стремление человека совершенствоваться в важном для него деле [9]. Профессиональное развитие – это «изменение менталитета в процессе развития и осуществления профессиональной деятельности в текущей социально – экономической ситуации [5]. Поэтому, на мой взгляд, профессиональное развитие – человека – это длительный процесс совершенствования личностных качеств, необходимых для профессиональной деятельности. Если обратиться к педагогике, то профессиональное развитие здесь рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого процесса педагог овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств. Ученые, которые занимаются проблемой профессионального развития, отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Е. Климов) [6].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В современном дошкольном образовании остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Управление процессом профессионального развития педагога может быть эффективным только тогда, когда все его элементы упорядочены и соответствуют современным требованиям. Современная система управления профессиональным развитием педагога требует комбинированного использования как базовых, так и инновационных подходов в управлении. Применяя их, необходимо опираться на принципы эффективной научной и методической деятельности, учет инновационных процессов в образовании, формирование кадрового потенциала, обеспечение условий для реализации ФГОС и др. Анализируя особенности управления профессиональным развитием педагогов, необходимо отметить, что в этом процессе традиционно сильны и некоторые специфические, присущие только системе образования. Методы: периодические курсы повышения квалификации, система наставничества, привлечение педагогов к работе профессиональных методических объединений, формирование кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Современные теоретические подходы к управлению профессиональным развитием педагогов ориентируют образовательные учреждения на деятельность в едином, постоянно изменяющемся научно-методическом пространстве системы образования, необходимость создавать

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

программы повышения квалификации, отражающие индивидуальную траекторию профессионального развития педагога.

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам.

Польза для подопечных:

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными педагогами. Во время этого процесса они:

получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность.

Ощущают поддержку в профессиональном развитии;

развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации;

повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста;

получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности;

своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях;

Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня;

осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

Польза для наставников:

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и т. д. Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Они:

имеют перспективы карьерного роста;

получают признание заслуг и статуса наставника;

завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;

получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач;

систематизируют имеющийся профессиональный опыт;

принимают участие в формировании профессиональной команды.

Наставничество, направленно на передачу педагогического опыта. Оно является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в дошкольных образовательных учреждениях и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. А также помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

В основные обязанности наставника входит:

1) помогать педагогам осваивать теоретические основы организации образовательной деятельности с детьми по разным областям;

2) консультировать молодых педагогов по организации режимных моментов с детьми разного возраста в течение пребывания ребёнка в детском саду;

3) осуществлять помощь в составлении и реализации плана конспекта открытого просмотра образовательной деятельности с детьми;

4) осуществлять контроль организации режимных моментов и организации образовательной деятельности с детьми;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

5) повышать профессиональную компетенцию молодого педагога личным примером педагога – наставника;

6) составлять отчёт о проделанной работе.

Управление профессиональным развитием педагога системой наставничества в образовательной организации включает несколько этапов: анализ, планирование, организацию и контроль. На каждом этапе разрабатываются необходимые мероприятия и процедуры, позволяющие педагогу повысить свою квалификацию, получить новые знания, повысить профессиональный рост. Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов. Оптимальное применение проанализированных подходов и управленческих решений приведет к успешности профессионального развития педагога. В процессе реализации системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении создаются условия для успешной адаптации, избежать момента неуверенности в собственных силах, профессионального роста молодых педагогов, позволяющие выявлять и своевременно устранять возникающие профессиональные затруднения. Выбранные направления работы наставника с молодым специалистом позволяют обеспечивать на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.

Самое главное, чему способствует работа «школы наставничества» – это налаживание взаимодействия между всеми участниками педагогического процесса в ДОУ с целью обогащения профессионального опыта у молодых педагогов, а также формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, помочь раскрыть свою индивидуальность.

Не случайные удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

найти в себе самом. Но и помощь наставника поможет начинающему педагогу в этом.

Список литературы

1. Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография / М.В. Александрова; Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2017. – 238 с.

2. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО. Диагностический журнал. – М.: Учитель, 2014. – 382 с.

3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2011 – 511 с.

4. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – 2015. – №3. – С. 37–43.

5. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: Форум: Инфра-М, 2016. – 336 с.

6. Катербарг Т.О. Профессиональное развитие педагога в проектной деятельности общеобразовательной организации: автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Катербарг Татьяна Осиповна; [Место защиты: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева]. – Красноярск, 2015. – 23 с.

7. Минаева Н.В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников / Н.В. Минаева // Человек. Культура. Образование. – 2018. – №2. – С. 1–3.

8. Миронова М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности педагога / М.Н. Миронова // Вопросы психологии. – 2018. – №1. – С. 44–54.

9. Педагогика, психология и образование: от теории к практике // Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. №2. – Ростов н/Д., 2015. – 128 с.

10. Хухлаева О.В. Психология развития. Молодость. Зрелость. Старость / О.В. Хухлаева. – М.: Академия, 2016. – 208 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)