



СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ «ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ»

Подготовила
Н.Ю. Мельниченко

СЛАЙД 1.

В реализации системы наставничества нас вдохновляют слова «Наставничество – есть персональная огранка таланта». Эти слова о том, какую ответственность берет на себя наставник, чтобы раскрыть, отшлифовать, но не повредить таланты, из каких элементов состоит химия между наставником и его подопечным, как возникает это изменение, в какой момент талант раскрывается, достигает уровня своего наставника и, самое важное, его превосходит.

До недавнего времени педагогический коллектив нашего детского сада был стабильным, редко происходила смена кадров, и основную часть его составляли педагоги - стажисты с большим опытом работы, имеющие высшую и первую квалификационную категории. В связи с уходом на пенсию стажистов в наш коллектив стали вливаться новые кадры. Проанализировав кадровый состав педагогов, выявлены следующие категории:

- 1) работники с педагогическим образованием, но не с дошкольным (начальное образование, филологическое и др.).
- 2) работники без педагогического образования, обучающиеся дистанционно;
- 3) работники, «выращенные» в нашем ДОУ, бывшие младшие воспитатели.

В процессе вливания педагога в профессию они сталкиваются со следующими проблемами:

- необходимость поддержки;
- предупреждение разочарования в профессии;
- осознание педагогом своих возможностей;
- понимание им своей значимости для воспитанников, родителей, коллег.

СЛАЙД 2

Одним из решений проблемы есть организация системы наставничества, группы помощников, которые помогут адаптировать, научить и сохранить специалиста, пришедшего в коллектив.

В начале года в ДОУ издается приказ о наставничестве, наставники назначаются сроком на один год, с учетом личных мотивов к наставничеству и соответствующие следующим критериям:

1.Высокий профессионализм, наличие опыта и педагогических знаний, которые значительно выше должностных компетенций подшефного педагога.

2.Умение легко и доступно передавать свои знания, методики и опыт их применения на практике новичкам.

3.Личное желание заниматься наставничеством, потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

4.Признание и авторитет у руководителя и педколлектива, способность оказывать влияние на всех участников процесса обучения.

5.Наличие таких личностных качеств, как ответственность и организованность.

В ДОУ разработано положение о наставничестве, В Положение о наставничестве включены не только традиционные вопросы — цели, задачи, права и обязанности, но также описываются направления, методы и приемы работы наставников с подшефными.

Ежегодно составляется план работы по наставничеству. Этот вид плана — часть годового плана работы детского сада — официального документа организации, поэтому его пункты обязаны выполнять участники, которые в нем обозначены.

В план работы по наставничеству включаются основные мероприятия и формы работы, определяются ответственные за каждое направление, сроки выполнения и форма, в которой наставники представят потом результаты своей работы.

Задача заместителя заведующего в работе с наставниками – помочь педагогам – наставникам выстроить наставническую деятельность так, чтобы создать ситуацию развития творческого потенциала для подопечного.

Наставники организуют работу с педагогами по утвержденному индивидуальному плану работы педагога – наставника с начинающим педагогом. Данный план включает мероприятия, цель которых – помочь педагогу адаптироваться, приобрести практические навыки и умения работы.

Чтобы помочь педагогам-стажистам спланировать наставническую работу, мы предлагаем следующий алгоритм планирования работы педагога-наставника с вновь пришедшим специалистом.

СЛАЙД 3

Алгоритм планирования работы педагога-стажиста с начинающим специалистом

1. Цели и задачи работы

Сначала важно уйти от глобальных целей наставничества и сформулировать конкретные цели и задачи работы с конкретным подшефным педагогом. Для этого необходимо выяснить, какие трудности он испытывает. Например, начинающий педагог не знает, как составить план работы с детьми. Это и будет одной из задач наставника – консультировать педагога и учить вести рабочую документацию.

2. Мероприятия по адаптации педагога

Наставничество включает три этапа, один из которых – адаптационный. На этом этапе наставник знакомится с подшефным педагогом и знакомит его с ООП и годовым планом детского сада. Также он выявляет трудности педагога, его личностные качества, ожидания, помогает выбрать тему самообразования. Соответствующие мероприятия наставник должен заранее включить в план. Выбор формы работы в рамках наставничества осуществляется после беседы с педагогом, его анкетирования, что позволяет оценить трудности, возникающие у начинающего специалиста, а также определить границы понимания своих обязанностей. Здесь первую беседу может провести и наставник, который в глазах новичка всё – таки коллега, а не начальник. Педагога – наставника на этом этапе можно сравнить с врачом – психологом.

Наряду с педагогическими, профессиональными проблемами становятся актуальными и вопросы психологического сопровождения начинающих педагогов в период их адаптации к профессии.

3. Работа с документацией

Наибольшие трудности у молодых педагогов вызывает работа с документацией, на которую они тратят много времени. Поэтому в план необходимо включить мероприятия, в ходе которых наставник сможет не только показать, например, как составить план работы с детьми, но и научить анализировать его и оценивать результативность.

4. Мероприятия по обмену опытом

На втором этапе наставничества важно помочь педагогу сформировать свой арсенал методов и приемов работы и научить их правильно использовать, обучить педтехнологиям.

В методическом сопровождении деятельности начинающего педагога необходимо отдать приоритет практико–ориентированным и индивидуальным формам работы, организованным на рабочем месте специалиста.

К ним относятся следующие формы работы:

1) **выстраивание линии общения** на рабочем месте, по телефону, через социальные сети и мессенджеры. В современном мире это общение стало многогранным и очень удобным;

2) **метод коучинга** - развивающего консультирования. В деятельности нашего детского сада данная идея используется в виде посещений опытными педагогами занятий начинающих воспитателей, консультаций. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. В процессе работы наставник выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

3) **кейс-метод** - нетрадиционный метод в работе с начинающими педагогами, метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. Анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, формирует интерес и позитивную мотивацию.

4) **технология открытого пространства** предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство

возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

5) **технология сотрудничества** - совместное проведение образовательной деятельности, режимных моментов; совместный, а затем самостоятельный просмотр видеосюжетов ОД, режимных моментов, проводимых наставником, с разьяснениями;

6) **изучение и совместное обсуждение опыта** коллег ДОУ, поселка, района;

7) **помощь** начинающему педагогу в создании своей папки достижений;

8) **семинары-практикумы, мастер-классы, консультации, групповые дискуссии, деловые игры.** Основная цель данных форм рабы с начинающими специалистами — знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло бы педагогу достичь наилучших результатов.

9) **включение в план мероприятий**, в рамках которых начинающий педагог сможет показать свои навыки и умения.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

5. Контрольные мероприятия

Третий этап наставничества — контроль работы начинающего педагога. Наставник должен отслеживать, как педагог выполняет его рекомендации и исправляет недочеты в работе. Поэтому в плане важно предусмотреть разные формы контроля. Это может быть посещение занятия в группе подшефного педагога, анализ документации.

Систему методической работы с молодыми педагогами мы видим, как реализацию следующих принципов:

- **принцип «фейерверка»** - раскрой себя. Все педагоги звезды, близкие и далекие, большие и маленькие, равные и красивые. Каждая звездочка выбирает свой путь полета. У одних он длинный, а у других.... Главное — желание сиять.

- **принцип «весов»** - найди себя. Твой выбор – найди возможности. Нет прописных истин, они рождаются в споре. Важно быть самостоятельным в решении возникших противоречий.

- **принцип «качелей»** - символ постоянного поиска, стремление выработать свою точку зрения.

- **принцип «рейтинга»** - пробуй, планируй, побеждай. У каждого своя программа развития цели и задач. Каждый выбирает путь движения к успеху по силам и проявляет себя в разных жизненных ситуациях.

- **принцип «успеха»** - реализуй себя, создай ситуацию успеха. Залог успеха не возможен без трех составляющих: наставник + подопечный + их активное взаимодействие.

Хотим обратить внимание на выстраивание точек роста. Ведь как сказал Николай Николаевич Бурденко: «Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что еще предстоит сделать.» Поэтому в апреле у нас запланирован конкурс для начинающего специалиста «Педагогический дебют», где будет подведен итог работы педагогических дуэтов за учебный год, намечены дальнейшие точки роста.

В заключении хочется сказать, хорошо организованное наставничество подобно посаженной яблоне. В начале требует много внимания и заботы, затем крепнет и радуется, а потом стабильно приносит плоды.

Предлагаю сейчас подробней узнать о наставничестве.

Задание №1

Скажите, пожалуйста, как вы понимаете значение слова «наставничество»?

Сейчас каждый по кругу пронесет волшебную палочку и скажет одно слово, которое ассоциируется у него с этим словом.

(Участники дают возможные ответы: «педагог», «знания», «навыки», «обучение» и т. д.).

Задание №2 «Задание с ограничением»

Ведущий: Сейчас мы с вами выполним упражнение «Задание с ограничением».

Участники делятся на пары, в каждой паре – человек А и человек Б. Инструкция по проведению игры: человек А должен рассказать о себе человеку Б в трех предложениях. Но есть одно условие – во время рассказа

нельзя употреблять буквы О и А. Время на выполнение – 1 минута. После этого дается то же самое задание человеку Б. Время на выполнение задания также 1 минута.

Ведущий: Теперь, пожалуйста, ответьте на вопросы:

- Трудно или легко было выполнить задание, когда вы были рассказчиком?
- Расскажите о своих чувствах, когда вы были слушателем?
- Во время выполнения задания у вас были ограничения. Скажите, пожалуйста, какие навыки или качества вам помогли достичь цели, то есть выполнить задание?
- Что помешало достичь цели?

В наставничестве важно не только донести нужную информацию, но и быть понятным

Задание №3 «Рисование спиной к спине».

Инструкция

Наставник и наставляемый садятся спиной друг к другу, наставник берёт изображение предмета, наставляемый берёт бумагу и ручку. Наставник описывает изображение своему партнеру, при этом не называя предмета, который нужно нарисовать. Можно описать форму, размер, цвет, текстуру и т. д. Молодой педагог имеет право задать только один вопрос. Когда всё будет готово, нужно сравнить с оригиналом.

Обсуждение

Трудно ли было общаться спиной друг к другу? (трудно, потому что не видишь партнёра в глаза, нет прямого общения, сложно рисовать предмет по описанию и т.д.)

Понятно ли объяснил наставник, что нужно было нарисовать?

Какой можно сделать вывод? В наставничестве очень важно активно слушать друг друга и уметь задать правильный вопрос.

Задание №4 «Идеальный наставник».

Подготовлен ватман с силуэтом человека и надписью: «Идеальный наставник», два листа ватмана, маркеры.

Вам предстоит быть наставником. Подумайте, пожалуйста, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником? С помощью знаков, символов, рисунков составьте портрет идеального наставника. Внутри силуэта укажите

личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества.

Ведущий делит участников на 2 группы. Обращает внимание участников на доску, на которой расположен ватман с силуэтом человека. Вверху ватмана надпись: «Идеальный наставник».

Задание – перечислить, каким должен быть идеальный наставник: внутри силуэта указать личностные качества наставника, снаружи силуэта – профессиональные качества.

По истечении времени каждая группа представляет свой «Идеальный образ наставника». После этого тренер обобщает и комментирует ответы групп.

Ведущий: Можно сделать вывод, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Работающая система наставничества — надёжный помощник: не зря этот инструмент с успехом используется для обучения профессии уже не одну сотню лет. Внимательный и старательный ученик сам быстро вырастает до мастера, и это касается практически любой сферы.