

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
«Зоренька» г.Волгодонска
(МБДОУ ДС «Зоренька» г.Волгодонска)

Методическое объединение воспитателей
города Волгодонска
«Наставничество - стратегия непрерывного
развития педагога»

Разработали:
Старший воспитатель Е.Н.Григорьева,
Воспитатели: Е.А.Миргородская,
Н.А.Мудриченко

г. Волгодонск
2023 год

Наставничество - стратегия непрерывного развития педагога

Слайд 1

Добрый день уважаемые коллеги!

Представляем опыт работы МБДОУ ДС «Зоренька» г.Волгодонска «Наставничество - стратегия непрерывного развития педагога».

Слайд 2

Одним из основных направлений развития системы образования РФ 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. «Это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отметил В.В. Путин.

Давно известна истина, что получение вузовского диплома – не финиш, а старт. На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился педагог, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию окончательно сформированной.

Слайд 3

Поддержка молодых специалистов является одной из основных целей образовательной политики. Молодой специалист нуждается в профессиональной поддержке, чтобы овладеть педагогическими навыками, позволяющими освоить функциональные обязанности педагога. Как бы хорошо не был подготовлен к работе молодой воспитатель, становление его мастерства проходит на практике. Именно в первые годы работы интенсивно формируются те качества, которые впоследствии определяют степень мастерства педагога.

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения буквально невозможно. И наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Слайд 4

Наставничество в образовании – это разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи педагогического опыта, форма преемственности поколений.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с начинающим специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций. Под системой наставничества в детском саду понимают индивидуальную, направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы. Когда есть рядом наставник и желание развиваться, то процесс становления молодого специалиста пойдет гораздо быстрее.

Слайд 5

Сегодня наставничество становится неотъемлемым компонентом в современной системе образования в силу следующих ключевых причин:

- наставничество позволяет сформировать внутри учреждения дошкольного образования сообщество педагогов, обучающихся и родителей, как среду для раскрытия потенциала каждого;
- наставничество представляет собой канал обогащения опытом;
- благодаря системе наставничества учреждение дошкольного образования становится центром возникновения разнообразных сообществ.
- технология наставничества позволяет получить опыт, формировать компетенции и ценности быстрее чем другие способы передачи, используя все каналы восприятия.

Слайд 6

На протяжении 3 лет в детском саду «Зоренька» г.Волгодонска успешно осуществляет свою работу педагогическая мастерская «Вместе к вершинам профессионального успеха».

Форма наставничества педагогических работников: «Педагог — педагог».

Вид наставничества: комплексный, включающий традиционную форму наставничества («один на один») и реверсивное наставничество (не только наставник делится информацией, но и наставляемый может помочь с вопросами овладения новыми тенденциями, технологиями и т.д.).

Слайд 7

Цель практики наставничества: Организация профессионального обучения и передачи практического опыта начинающему педагогу, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, непрерывное повышение квалификации и профессионального мастерства молодого специалиста и опытного педагога.

Новизна нашего опыта заключается в том, что технология педагогической мастерской - это широкое использование различных форм, методов обучения и организации профессиональной деятельности на основе результатов психолого-педагогической диагностики возможностей, склонностей, способностей педагогов. Она предполагает учёт индивидуальных особенностей как наставника, так и наставляемого, то есть личностно-ориентированный подход, который стимулирует профессиональную деятельность, мотивирует, вдохновляет на формирование индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога. Комплексный подход к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытый диалог с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передача практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом» способствуют успешному профессиональному становлению молодых педагогов.

Слайд 8

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в дошкольном учреждении представлены на экране.

Педагоги нашего учреждения в роли педагогов-наставников работают по модели «педагог-педагог» («опытный педагог – молодой специалист») как вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков, и закрепления на месте работы.

Модель «педагог – педагог» - это комплексный вид наставничества, включающий несколько форм наставничества.

Слайд 9

В детском саду разработан пакет документов, регламентирующих наставническую деятельность.

Слайд 10

Первостепенной задачей в организации работы по наставничеству является выявление кандидатов в наставники и их подготовка к взаимодействию с молодыми специалистами. На базе нашего детского сада, педагогом-психологом и старшим воспитателем проводится психодиагностическая и профилактическая работа, направленная на создание эффективной системы наставничества с целью выявления уровня мотивационной готовности наставников к работе с молодыми педагогами, оценки коммуникативных и лидерских навыков, способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков профессионального выгорания у педагогов-наставников, проводится мониторинг с использованием следующих психодиагностических методик:

тестовая методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), анкетирование «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности», оценка уровня коммуникабельности педагога в общении с родителями (на основе методики В.Ф. Ряховского), методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, комплексная оценка проявления стресса Ю.В. Щербатых, тест «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» К. Томаса.

Слайд 11

Исходя из результатов диагностического обследования, были обозначены следующие направления психолого-педагогического сопровождения наставничества:

- формирование мотивационной готовности;
- развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений;
- профилактика эмоционального выгорания и повышение общей стрессоустойчивости.

Для повышения компетентности педагогов-наставников, в соответствии с указанными направлениями, был разработан и реализован план тренинговых мероприятий с педагогами по развитию личностных и коммуникативных качеств, профилактике профессионального выгорания. В результате проведенной психолого-педагогической работы педагогам-наставникам удалось получить и актуализировать знания, овладеть практическими навыками и умениями по основам конфликтологии и эффективного межличностного взаимодействия, групповой сплоченности, профилактики эмоционального выгорания, развития творческого потенциала педагогов, навыков рефлексии и саморегуляции.

Подбор наставников мы осуществляем с учетом опыта работы в педагогической должности не менее трех лет, профессиональных и личностных качеств, входящих в понятие профессиональной педагогической компетентности, наличием мотивационной готовности к работе с молодыми педагогами. Педагогом-психологом изучается психологическая совместимость пары «наставник-наставляемый».

Слайд 12

Эффективность системы наставничества зависит от:

- уровня мотивационной готовности наставников к работе с молодыми педагогами;

сформированности коммуникативных и лидерских навыков наставников;
наличия навыков конструктивного диалога в конфликтных ситуациях;
наличия общей стрессоустойчивости;
профилактики рисков профессионального выгорания.

Слайд 13

Модель наставничества «Педагог-педагог» имеет свои положительные и отрицательные стороны.

К положительным можно отнести:

- Быстрая адаптация молодого педагога;
- Достаточно высокая включенность молодого педагога в педагогический процесс.
- Формирование полноценной команды.

Наши педагоги-наставники принимают своего наставляемого как равного, позволяя ему это почувствовать. Такой тандем работает совместно с разделением ответственности за результат, становясь единой рабочей единицей.

Недостатками такой модели:

- Некоторые молодые педагоги постоянно ориентируются на наставника, не развивая собственные знания и качества.
- Обособленность в общем коллективе, иногда уход одного человека из тандема приводит к уходу другого.

Слайд 14

Участвуя уже не первый год в программе наставничества, педагоги – наставники изучили ряд форм взаимодействия наставников и наставляемых, которые представлены на экране. Данные формы мы используем в разное время с целью решения различных задач. Так, например, индивидуальное наставничество идеально подходит для написания сценариев воспитательных мероприятий, составления индивидуальных планов работы наставляемого, работы по самообразованию. Групповые формы работы хорошо подходят для методической работы. Виртуальная форма – это создание общих бесед, групп в социальных сетях с целью получения актуальной информации. Реверсное наставничество – является очень актуальным, потому что не только наставник может поделиться своим опытом, но и наставляемый может помочь с вопросами новых тенденций и технологий.

Слайд 15

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет трудности в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник и наставляемый разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого педагога. Наставник помогает выстроить наставляемому собственную программу самосовершенствования

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Слайд 16

В ходе реализации программы наставничества в детском саду «Зоренька» было разработано учебно-методическое пособие - рабочая тетрадь «Путь к успеху»

Слайд 17. Видео - выступление молодого педагога. Презентация рабочей тетради.

«Путь к успеху» – это рабочая тетрадь, заполненная практическими задачами с пустым пространством, чтобы ответы можно было записать прямо в книге.

Главный плюс состоит в том, что вы можете создать свою собственную рабочую тетрадь исходя из ваших личных предпочтений и запросов.

Мы поделимся тем форматом, который стал удобным для нас.

На первых двух страницах заполняются данные о наставнике и о наставляемом, позволяющие узнать о педагогические цели, профессиональные мечты и наиболее значимые достижения друг друга.

Страница 4 заполнена информацией о функциях и задачах наставников.

Не могу не отметить, что рабочая тетрадь наполнена полезной теоретической частью: мотивирующими высказываниями великих деятелей, кластерами с компетенциями, советами начинающему наставнику, описанием набирающей популярность методики Смарт цель.

На стр. 10 вы можете увидеть сформулированные нами смарт цели, которые я, как наставляемый педагог, хочу достичь в течении ближайшего года.

На стр. 11 представлен способ создания оригинальной темы выступления от Ирины Плеткевич, мы с наставником тренировали умения придумывать интересные формы мероприятий и темы для бесед с воспитанниками, родителями.

Наш «Путь к успеху» - это не только планер, это целый кладезь интересных знаний.

Так на стр. 24 представлено упражнение для развития креативности основанное на методах Леонардо Давинчи и Пикассо, основная суть которых разбудить креативность по средствам графического воплощения идеи.

Стр. 26 посвящена теме «Как создать наставляемому оптимальную обстановку для роста», состоящая из 10 пунктов.

Далее представлена краткая выдержка с простыми, но важными истинами «Научи меня искусству маленьких шагов».

Стр. 28 посвящена плану индивидуальных и групповых встреч наставника и наставляемого на полгода и ежемесячно проводятся тематические встречи с наставляемыми, которые представлены в рабочей тетради.

На стр. 30 представлен метод свод-анализ, оценивающий в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие педагога.

Вы можете увидеть нашу работу по методу свод-анализ, в ходе которой мы проанализировали сильные и слабые стороны, угрозы и возможности исходя из поставленной смарт цели. Данный метод помогает педагогам, особенно с повышенной тревожностью, осознать, что любая трудность становится менее пугающей, когда ты заранее готов с ней столкнуться, и нашел пути ее решения.

Следующие 3 страницы – это планер наших совместных мероприятий. Здесь представлены: концерты, акции, беседы и др. важные события, в которых мы принимаем участие с наставником.

Стр. 25 наполнена различными педагогическими идеями, начиная от современных форм проведения мероприятий заканчивая списком цифровых платформ-помощников, которые смогут разнообразить деятельность педагога.

При помощи фиксирования успехов, затруднений, целей и плана у нас есть наглядный итог работы за год. Мы видим результаты и понимаем над чем нам стоит работать в дальнейшем.

Слайд 18.

Реализация практики педагогической мастерской «Вместе к вершинам профессионального успеха» способствует повышению качества подготовки и квалификации сотрудников, развитию профессиональных компетенций педагогов, передаче ценного педагогического опыта, освоению и внедрению современных образовательных технологий, получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность, своевременную помощь на этапе интеграции молодого педагога в коллектив, снижению риска профессионального выгорания опытных педагогов – носителей профессиональных компетенций, укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива, снижению «текучести» педагогических кадров, из 4 молодых педагогов, пришедших в наш детский сад в 2019-2022г., остались работать 3 человека (75%).

Слайд 19.

Но какая польза может быть наставнику от наставничества? Это:

- перспективы профессионального/карьерного роста,
- признание заслуг и повышение статуса,
- репутация профессионала и доверие коллег,
- развитие навыков управления,
- участие в формировании команды,
- систематизация имеющегося опыта,
- возможность увидеть новые пути решения типовых задач,
- удовлетворение от результатов работы наставляемого, гордость за него.

Слайд 20.

Результативное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах представлено на слайде.

Слайд 21.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Наставник – это секретное оружие самых успешных людей на планете.