

«Наставничество - как эффективное средство профессионального развития педагогов»

Гармидер Ю.Н.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. И здесь особого внимания требуют молодые педагоги. Важно поддержать их, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут.

В связи с этим, очень важной деятельностью администрации является работа по созданию системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, адаптации к профессиональной деятельности.

СЛАЙД Решить эту задачу поможет одна из форм методического сопровождения — наставничество. Именно наставник помогает в создании условий для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника, помогает молодому или малоопытному педагогу найти себя в профессии, почувствовать себя членом педагогического коллектива, научит его получать радость от работы с детьми и общения с родителями.

***Наставничество** подразумевает передачу знаний и навыков, практического опыта опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам.*

Цель - оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов профессиональной этики.

Основные задачи:

- Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника
- Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей.

СЛАЙД В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. За каждым молодым педагогом закрепляется наставник. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются приказом заведующего ежегодно и регламентируются следующими локальными документами:

Локальные документы

- Приказ об организации наставничества
- Положение о наставничестве

СЛАЙД Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания. Также очень важна и психологическая совместимость наставника и молодого специалиста.

Пять критериев, чтобы выбрать наставников

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.
4. Признание и авторитет у руководителя и коллектива, способность оказывать влияние на всех участников процесса обучения.
5. Наличие таких личностных качеств, как ответственность и организованность.

СЛАЙД Всю систему методической работы с молодыми педагогами можно разделить на этапы:

Этапы наставничества:

1. Адаптационный (диагностический)
2. Основной (реализационный)
3. Аналитический (контрольно-оценочный)

СЛАЙД На I этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности.

Психолого-педагогические аспекты адаптационного периода начинающих воспитателей

<i>Заместитель заведующего — молодой педагог</i>	<i>Молодой педагог - педагог-психолог</i>	<i>Молодой педагог – коллега</i>
<ul style="list-style-type: none"> — создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; — обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; — обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом 	<ul style="list-style-type: none"> — создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - обеспечивает постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; - помогает молодым педагогам адаптироваться к работе в дошкольном учреждении приняв его внутренние правила, традиции и условия; — формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей 	<ul style="list-style-type: none"> — оказание поддержки со стороны коллег, наставника принятие начинающего воспитателя

СЛАЙД Знакомство с педагогом провожу совместно с педагогом-психологом в форме анкетирования, собеседования. В процессе беседы с педагогом обращаю внимание на такие важные моменты как личностные качества, мотивацию, педагогическую направленность, понимание задач педагогической деятельности и перспектив профессионального развития.

Примерные вопросы беседы с молодым педагогом:

Чего Вы хотели бы достичь в педагогической деятельности?

Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?
Чем бы Вы хотели увлечь детей?
Нуждаетесь ли вы в индивидуальной помощи?
Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

СЛАЙД Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организацией образовательного процесса в группе, в которой работает молодой специалист.

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? (Да Нет Частично)

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- в проведении ООД;
- в проведении мероприятий;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками, их родителями;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей ООД;

- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников на ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- развивать творческие способности воспитанников;
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- другое (допишите) _____

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников;
- учет и оценка знаний воспитанников;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите) _____

На первом этапе незаменима помощь педагога-психолога по созданию условий для легкой адаптации молодого педагога на работе, изучению личности начинающего специалиста, определению комфортности отношений с наставником. Педагогом-психологом проводятся с наставниками и молодыми педагогами тренинги и игры, направленные на установку доверительных отношений, развитие умения слушать друг друга. Работа педагога-психолога ведется на протяжении всех этапов наставничества. Ее длительность определяется в каждом случае индивидуально.

Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе с молодыми специалистами.

II этап – основной (реализационный), включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты.

СЛАЙД Педагог-наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает индивидуальный план сопровождения деятельности молодого педагога, в котором отображаются содержание деятельности, рекомендации, сроки проведения. План составляется на каждый год и согласовывается с заместителем заведующего. При необходимости – заместитель вместе с наставником вносит корректировки. Заместитель заведующего является куратором наставников и работает в постоянном контакте с наставниками и молодыми педагогами.

*Индивидуальный план сопровождения деятельности молодого педагога
удобно оформить в виде таблицы.*

<i>Содержание работы (форма, тема)</i>	<i>Рекомендации</i>	<i>Срок</i>
<ul style="list-style-type: none"> - знакомство с основными документами ДОО - ведение документации - совместное написание календарного плана - совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего; - помощь в проведении педагогической диагностики, организации и проведении родительского собрания - составление подробного конспекта занятия, подбор дидактического материала, наглядных пособий к занятию - изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками - помощь в выборе оптимальных методов и приемов для работы с детьми, родителями - демонстрация опыта работы педагога-наставника по организации режимных моментов и проведение ООД 		

<p><i>(молодой педагог в роли наблюдателя и в роли дублера) с последующим анализом;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - наблюдение и анализ за выполнением режимных моментов и проведением ООД молодым специалистом в работе с детьми - демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом - консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми», и т.д. - составление плана профессионального роста - решение и анализ педагогических ситуаций - участие в конкурсах педагогического мастерства 		
<ul style="list-style-type: none"> - консультации по запросу 		<p>в течение года</p>

СЛАЙД Форма работы, цели и темы мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа - тему для самообразования, уровень базового образования, теоретических знаний и практических навыков воспитателя, его творческий потенциал, личные особенности и сложности, которые он испытывает в работе.

Основные трудности в работе, отмечаемые у молодых педагогов:

- отсутствие мотивации к работе
- трудности в ведении документации
- трудности в общении с детьми, с родителями
- неумение организовать детей
- затруднения в написании конспекта, организационного момента при проведении ООД
- в проведении педагогической диагностики
- незнание современных форм и методов работы
- неуверенность в себе
- несоблюдение логической структуры занятия
- неумение применить на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей

Важно включить в план мероприятия по работе с документацией, поскольку молодым воспитателям бывает сложно научиться правильно, заполнять документы и планы. Если молодой воспитатель хорошо знает теорию, то в план включается больше мероприятий, нацеленных на практику, т.к. каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его основным педагогическим технологиям, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога в процессе обучения на рабочем месте.

Начинающий воспитатель посещает группу наставника, который на личном примере демонстрирует методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, даст необходимые советы, рекомендации, консультации, ответит на возникающие вопросы.

СЛАЙД Профессиональная помощь старшего коллеги, его педагогические находки в организации и проведении режимных моментов, приемы сплочения детского коллектива помогают молодому педагогу «устояться» в профессии и сформироваться как специалисту, найти свои профессиональные интересы и развивать их.

Рекомендации при работе с молодыми воспитателями

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя даст положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво.

Отмечайте положительное в работе.

Подскажите! Направьте! Ободрите!

Помощь молодому педагогу неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Заместитель заведующего осуществляет контроль над воспитателем в процессе наблюдений (посещение занятий и режимных моментов, анализ планов, результаты оперативного контроля). Затем результаты контроля обсуждает с педагогом и наставником и, если необходимо, вносит коррективы в индивидуальный план сопровождения молодого педагога.

Также отмечу, что молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда, поэтому заметив педагогические успехи «новичка», непременно нужно их отметить. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

III этап – аналитический (контрольно-оценочный). На данном этапе проводится анализ результатов работы наставника и самооценки молодого педагога. В ходе беседы с заместителем заведующего молодой педагог рассказывает, чему научился, что хотелось бы еще узнать, какая форма общения с наставником результативнее.

СЛАЙД Удачной формой отчета и возможностью продемонстрировать свою педагогическую компетентность считаю конкурс. Поэтому инициировала проведение в дошкольном учреждении конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогов «Ступеньки мастерства». Членами жюри были наставники. Педагоги проводили занятие по своему выбору, анализировали его. Жюри оценивало конкурс по критериям, которые вы видите на слайде.

ФОТО

СЛАЙД Результаты конкурса нас порадовали: педагоги показали высокий уровень подготовки к занятиям, умение применить на практике разнообразные формы и методы работы с детьми и провести анализ своей деятельности. Конечно, таких результатов невозможно добиться без планомерной и системной работы наставника и молодого педагога.

Конкурс дал мне, как методисту, возможность увидеть результат и оценить эффективность работы наставников, потенциал молодых специалистов. Результаты конкурса вдохновили наставников, а у молодых педагогов появилась уверенность, желание развиваться и совершенствоваться и в дальнейшем подойти к аттестации на квалификационную категорию.

Критерии конкурса «Ступеньки мастерства»

- ✓ Соответствие содержания занятия требованиям ФГОС ДО, логика построения занятия, единая линия содержания
- ✓ Обеспечение условий предметно-пространственной среды для развития познавательной деятельности
- ✓ Соблюдение санитарно - гигиенических норм к организации деятельности детей
- ✓ Эмоциональный компонент занятия
- ✓ Мотивация и активизация познавательной деятельности детей
- ✓ Смена видов деятельности детей, оптимальное сочетание различных методов и приемов обучения
- ✓ Развитие умений детей самостоятельно добывать знания и пополнять их объем
- ✓ Полный контакт во взаимодействии педагога и воспитанников на занятии
- ✓ Глубина и точность анализа занятия

СЛАЙД Результаты работы наставников обсуждаются с заместителем заведующего в мае месяце на основе отчета педагогов-наставников о проделанной работе, достигнутых результатах.

Встречи педагогов-наставников и молодых педагогов не регламентируются и проводятся по мере необходимости. Продолжительность наставничества определяется в каждом случае индивидуально – от 3 до 5 лет.

Отчет об итогах наставничества за _____ учебный год

Наставник: _____

Воспитатель: _____

Показатель	Краткая характеристика
<i>Знания по профилю</i>	
<i>Навыки по профилю</i>	
<i>Объем выполняемой работы</i>	
<i>Результаты работы</i>	
<i>Отношение к работе</i>	
<i>Работоспособность</i>	
<i>Инициативность</i>	
<i>Дисциплинированность</i>	
<i>Взаимоотношение с коллегами</i>	
<i>Выполнение требований и стандартов</i>	

Вывод:

Рекомендации:

Дата

подпись

СЛАЙД Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду, и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы, аттестовался на соответствие занимаемой должности или на первую квалификационную категорию, обобщил опыт работы.

Вместе с тем, и начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировать наставников к повышению уровня педагогической компетентности (особенно, в области ИКТ). Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются задачи по наставничеству и по совершенствованию стажистов.

Ожидаемый результат от наставничества:

Легкая адаптация молодых педагогов в дошкольной среде;

Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;

Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;

Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;

Создание индивидуального стиля в работе;

Потребность в непрерывном самообразовании;

Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;

Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

01.02.2022