

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №13 «Теремок» города Белореченска
муниципального образования Белореченский район (МБДОУ Д/С 13)

Конспект проведения круглого стола с наставниками по теме:
«Наставничество. Технологии и инструменты наставничества».

Конспект составила:
Мелконян Сусанна Нориковна,
воспитатель средней группы № 11,
МБДОУ Д/С 13

г. Белореченск, 2022 год

Куратор - старший воспитатель Рогозина Навталья Анатольевна
Наставник – воспитатель Мелконян Сусанна Нориковна
Наставляемые – воспитатели ШМП и студенты дошкольного отделения техникума «Бизнес и право».

Слайд 2

Наставничество, заняв особое место в современном мире, постепенно получает новый виток развития. Данный вид деятельности входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование», активно поддерживается Президентом РФ, министерством образования всех уровней.

Необходимость обучения наставников, сохранения в образовательных организациях культуры наставничества, разнообразия форм, технологий, методов, популяризации лучших практик становится ответом на вызовы времени. Сегодня наставничество – не просто модный тренд, а важная составляющая образовательной практики, развивающая и наставляемого, и наставника.

Наставник сейчас — это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей, а также разделяет положения концепции непрерывного образования.

Молодые специалисты, нуждаются в сопровождении более опытных коллег. Поэтому сейчас необходимы такие мероприятия, где наставники обмениваются опытом. Специалисты должны уметь быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Слайд 3

Хочу вспомнить слова Антона Семеновича Макаренко: ***«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более опытных педагогов».***

Давайте вспомним основные шаги по работе с наставляемым:

- Начинаем работу по наставничеству, как обычно, с помощью анкетирования и тестирования на психологическую совместимость.
- Определяем наставника.
- Утверждаем приказом план работы наставника и наставляемого.
- Проводим работу.
- Делаем анализ работы наставляемого и наставника.

Слайд 4

В ходе работы наставником, я выявила для себя наличие целой группы проблем:

- наставник работает в одной группе, а молодой специалист в другой возрастной группе;
- после работы взаимодействие наставник – наставляемый осложняется усталостью, личными проблемами, оставаться на работе никто не хочет и т.о. взаимодействие полностью сводится к формальному;
- в отчётах работа ведётся, а педагогического роста у молодых специалистов не наблюдается.

Слайд 5

Давайте вспомним, какую **цель** преследует наставничество - оказать помощь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении посредством внедрения новых механизмов и инструментов наставничества.

При этом наставничество решает следующие задачи:

- повышать у молодых и начинающих специалистов интерес к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДООУ;
- ускорить процесс профессионального становления и развития педагога, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптировать педагога к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ДООУ, правил поведения в ДООУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Слайд 6

Строим свою работу, учитывая принципы наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- контакт наставника и молодого специалиста;
- личный пример и открытость наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста;
- уважительное отношение к мнению наставляемого;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Слайд 7

Предлагаю вместе вспомнить, какие индивидуальные формы и методы наставничества мы используем (ответы педагогов: анкетирование, тестирование, беседа, консультирование, наблюдение, самообразование, участие в конкурсах разного уровня, самообучение в информационном пространстве сети Интернет).

Также вспомним, какие групповые формы работы используем с наставляемыми (ответы педагогов: семинары, тренинги, практикумы, в

которых проигрываются игровые ситуации, конференции, открытые занятия, психолого-педагогические тренинги, практические занятия, дискуссии, выставки и др.).

Слайд 8

Сегодня вашему вниманию хочу представить «новые механизмы наставничества», которые помогут решению поставленных задач и будут интересны как наставляемому, так и наставнику.

Я предлагаю использовать новый механизм наставничества, не так называемый парный вид закрепления «наставник-наставляемый», а именно **наставляемый и несколько наставников**. При этом каждый наставник – это специалист в определённой области, что позволяет:

- Снизить время подготовки наставника к занятию с наставляемым.
- Повысить качество взаимодействия, т.к. имеет возможность углубиться в подготовку по одной из образовательных областей.
- Исключить субъективизм в оценивании достижений наставляемого.
- Если наставник работает сразу с несколькими наставляемыми, то он может лучше проводить сравнительный анализ эффективности своей работы и качества знаний наставляемых.
- Погружение в ту или иную образовательную область позволяет наставнику создать методическую базу, которая в дальнейшем будет использоваться в ДОУ.

Слайд 9

Какие же инструменты индивидуального развития молодых педагогов можно использовать при реализации направления наставничества:

- **«Партнерское общение» (Buddying – подружиться)**, мы уже слышали от коллег, т.е. наблюдение друг за другом в ходе различных рабочих ситуаций, предоставление друг другу информации, объективной обратной связи, «неформальное наставничество». Наблюдение за действиями подопечного.

Применяется:

1. Для обучения педагога в процессе адаптации (как новичка, так и перемещаемого на другую позицию).
2. Для передачи информации между группами, имеющими общие проекты.
3. Для развития «поведенческих» навыков молодого педагога, например, умения работать в команде и т.п.

Достоинства:

Доступность для всех категорий сотрудников. Равноправие участников. Свобода в организации коммуникаций, выборе тем.

Недостатки:

Метод может не работать при недостаточной открытости в паре наставник – наставляемый.

Слайд 10

Коучинг - это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата. Определение **коучинга** Международной Федерацией **Коучинга**: непрерывное сотрудничество, которое помогает педагогам добиваться реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни.

Это развивающий диалог, направленный на достижение результата, цели, через задавание наставником открытых вопросов наставляемому.

Применяется, если необходимо:

1. Определить цели встречи, конечный результат развития.
2. Настроить подопечного на самостоятельный поиск решения задачи, проблемы, ситуации.
3. Настроить наставляемого на принятие ответственности на себя в различных сложных ситуациях.
4. Усилить внутреннюю мотивацию наставляемого к достижению целей развития или к решению сложных задач или ситуаций.
5. Эффективно выстраивать планы действий и быстро приступить к их реализации.

Достоинства:

Большой спектр решаемых задач, работа с потенциалом сотрудника.

Недостатки:

Невозможность применения метода без предварительной подготовки.

Слайд 11

Следующий инструмент, «**Тень руководителя**» **Shadowing** (Метод **shadowing** (от слова **shadow** -тень) изобрел американский лингвист и полиглот Александр Аргуэльес. Суть проста: нужно слушать аудио с иностранной речью и повторять ее вслух — как можно ближе к оригиналу. Таким образом, вы следуете за носителем, словно тень) Наставляемый становится «тенью» опытного специалиста или наставника в реальной рабочей обстановке и постоянно находится рядом с ним в течение 1-3 дней. Он вправе обсуждать все рабочие моменты не только с наставником, но и с другими наставниками.

Ситуации применения:

Первичная адаптация.

Применяется, если

1. Необходимо снизить тревожность, страх перед новыми целями в работе.
2. Подробно познакомить с профессиональными задачами, чтобы в дальнейшем перенести их на практику.
3. Важно показать молодому педагогу успешную модель поведения

Достоинства:

Доступность и оптимальность для работы с наставляемыми. Снижение рисков при реальной работе.

Недостатки:

Неэффективность метода при формальном отношении со стороны наставника.

Слайд 12

Совместная деятельность, также является инструментом наставничества.

Обучение происходит в рамках совместного выполнения рабочего процесса, где Наставник и наставляемый работают над проектом или задачей вместе.

Ситуации применения:

Применяется, если

1. Необходимо снизить тревожность, страх перед новыми задачами и целями в работе.
2. Необходимо разделить с Наставляемым ответственность за результат.
3. Важно оказать Наставляемому поддержку.
4. Показать всем, что Наставник поддерживает Наставляемого.

Достоинства:

Быстрый и лучший инструмент, чтобы создать у Наставляемого чувство уверенности в поддержке Наставника.

Недостатки:

Есть риск вызывать «ревность» у других наставляемых.

Слайд 13.

Используя данные инструменты, мы видим, что когда с наставляемым работают все специалисты-наставники, а именно: педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель, формирование мотивации и интереса к своей профессиональной деятельности происходит быстрее. В результате снижается время подготовки наставника к занятию с наставляемым; повышается качество взаимодействия, т.к. имеется возможность углубиться в подготовку по одной из образовательных областей; с наставляемым работают несколько наставников, в результате чего наставник может лучше проводить сравнительный анализ эффективности работы и качества знаний наставляемого.

Слайд 14

Результаты проводимой работы по наставничеству:

- * адаптация педагога к новым условиям труда;
- * более быстрое формирование профессиональных навыков;

*получение положительных результатов образовательной деятельности;

* развитие кадрового потенциала;

* создание благоприятного микроклимата в ДОУ.