

Семинар-практикум «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста в ДОУ»

Составила: Твердовская Т.Ю.

Педагог-психолог

Цель: просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках системы наставничества.

Задачи:

1. Продолжать знакомить педагогов со способами конструктивного взаимодействия.
2. Формировать коммуникативные навыки и умения.
3. Создавать условия для личностного роста педагогов и гармонизации отношений в контексте «педагог-педагог».

Оборудование: релаксационная музыка, презентация к семинару, раздаточный печатный материал, плакат и фишки для рефлексии.

План:

1. Упражнение-приветствие «Здравствуйте! Я сегодня....»
2. Опыт работы по реализации программы наставничества.
3. «Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога».
4. Роль наставника в становлении молодого педагога в ДОУ.
5. Создание проекта плана индивидуальной работы наставника с наставляемым.
6. Рефлексия.

Ход мероприятия:

Музыкальный фон. Звучит релаксационная музыка. Педагоги входят в музыкальный зал и рассаживаются.

- Уважаемые, коллеги! Мы рады вас приветствовать на семинаре-практикуме. Тема нашей сегодняшней встречи: «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста в ДОУ». Начнем мы наше мероприятие с упражнения-приветствия.

Проводит педагог-психолог

1. Упражнение-приветствие «Здравствуйте! Я сегодня....»

Цель: снятие эмоционального напряжения, объединение участников.

Е. К. : Уважаемые коллеги! Объясняю правила. Все участники сидят на стульях. Первый игрок поворачивается лицом к аудитории и говорит: «Здравствуйте. Я сегодня» (называет свое состояние или характеристику). В ответ игрока приветствуют аплодисментами. Игра заканчивается, когда все участники поприветствуют окружающих.

Педагог-психолог начинает приветствие с себя.

Далее (слова на слайде) все участники хором говорят: «И Все таки! Как здорово, что все мы здесь сегодня собрались!»

А. Р. : - Сегодня в программе нашего мероприятия:

Теоретическая часть:

1. Опыт работы по реализации программы наставничества.
2. *«Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога».*

Твердовская Т.Ю.

3. «Роль наставника в становлении молодого педагога в ДОУ». воспитатель

Практическая часть:

4. Создание проекта плана индивидуальной работы наставника с наставляемым.

Гриценко Т. Н., Ивасюк Д. В.

5. Рефлексия

Теоретическая часть:

1. Выступление старшего воспитателя

«Опыт работы по реализации программы наставничества»

В настоящее время о важности наставничества говорится в ряде стратегических документов федерального уровня: посланиях и указах Президента Российской Федерации, национальной системе педагогического роста, профессиональном стандарте *«Педагог»*. Указом Президента Российской Федерации учрежден знак отличия *«За наставничество»*.

В МБДОУ «Детский сад №2 «Аленушка» реализуется муниципальная целевая модель наставничества, которая разработана в целях реализации федеральных проектов *«Современная школа»*, *«Успех каждого ребенка»*, *«Учитель будущего»* и *«Молодые профессионалы»*, а так же Национального проекта *«Образование»* и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в муниципальных образовательных учреждениях г. Тулуна.

Программа наставничества МБДОУ «Детский сад №2 «Аленушка» определяет этапы реализации наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

-И так, с чего же начиналась наша работа в данном направлении и какими документами мы руководствуемся:

Первоначально мы ознакомились с Муниципальной целевой моделью наставничества

Далее заведующий детского сада издала Приказ о «Внедрение целевой модели наставничества в МБДОУ «Теремок»

Разработали Положение о наставничестве в МБДОУ»Детский сад №2 «Аленушка»

Разработали Программу целевой модели наставничества МБДОУ»Детский сад №2 «Аленушка»

Составили дорожную карту реализации целевой модели наставничества

Далее заведующий детского сада издала Приказ о закреплении наставников за наставляемыми

Педагог-психолог совместно с наставниками провели диагностику профессиональных затруднений молодых педагогов

Далее составили индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом. *(в течение года он может корректироваться)*

В конце учебного года проводим анализ работы наставника с молодым специалистом, анализ достигнутых результатов.

И так, в чем же мы видим основные проблемы молодого педагога :

Выстраивание отношений с родителями

Неумение заинтересовать воспитанников при проведении образовательных ситуаций

Неумение планировать занятие, содержание первой и второй половины дня.

Незнание современных форм и [методов работы на занятии](#)

Неуверенность в себе

Несоблюдение регламента по времени при проведении ОС

Работа с детьми, имеющими особенности в развитии. *(последний пункт касается не только молодых педагогов)*

Решение проблемных моментов в деятельности молодых специалистов мы видим в развитии профессиональных умений и навыков молодого педагога через поставленные задачи:

- ✓ повышать уровень организации образовательной деятельности;
- ✓ [консультировать по вопросам ведения документации](#);
- ✓ оказывать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации;
- ✓ организовывать взаимопосещение молодого педагога и наставника
- ✓ разъяснять механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- ✓ организовывать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Важно понимать, что наставник и молодой специалист не рассматриваются как начальник и подчиненный или ученик и учитель. Они являются партнерами, соратниками, между которыми устанавливаются взаимовыгодные и продуктивные отношения, основанные на знаниях и опыте. Оба участника этих отношений получают и извлекают пользу друг от друга, что положительно сказывается на их профессиональной деятельности.

2. Доклад педагога-психолога Твердовской Т.Ю.

«Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога»

Общеизвестно, что профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Педагогическая профессия выливается в напряженный труд, и педагог нуждается в психологической помощи и поддержке.

Моя задача, как психолога – помочь педагогам и специалистам сохранить свое эмоциональное благополучие, научиться бесконфликтно взаимодействовать с администрацией, коллегами, воспитанниками и их родителями.

В работе с педагогами и специалистами ДОУ, я уделяю внимание диагностике их профессиональных затруднений и педагогических потребностей. Моя работа заключается в выявлении трудностей в профессиональной деятельности педагога, способствует глубокому осознанию знаний, умений, способностей и поиску новых, оптимальных методов и приемов профессиональной деятельности. Педагогическая диагностика позволяет мне распознать основные профессиональные и личностные особенности, затруднения, потребности и способности педагогов и тем самым помочь им актуализироваться в педагогической деятельности.

В работе с педагогами я использую следующие методы диагностики профессиональных затруднений и педагогических потребностей: наблюдение, анкетирование, тестирование, интервьюирование, сбор косвенных данных, анализ конкретных проблемных ситуаций.

Если педагог молодой, только закончил образовательное учреждение, то моя задача, как психолога эмоционально помочь ему адаптироваться в новом коллективе, укрепить веру в себя и свои способности, сделать так, чтобы он не разочаровался в выбранном профессиональном пути. Для профессиональной диагностики молодых педагогов я использую:

1. Определение педагогической позиции педагога, основанное на самостоятельной оценке черт характера.
2. Тест для молодого воспитателя (*Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева*) на определение его педагогической стрессоустойчивости.
3. «*Диагностика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми*» М. В. Крулехт.
4. Тест фигур (Рогов Е. И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996) - предназначен для выявления типологии личности.

По результатам диагностики я провожу консультативно-просветительскую работу, целью которой является консультирование и информирование педагогов по проблемам развития, общения, а так же поиска внутренних ресурсов в преодолении профессиональных проблем и трудностей. Вместе со старшим воспитателем, помогаю наставникам разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом, для дальнейшей совместной плодотворной работы.

3. Доклад воспитателя

«Роль наставника в становлении молодого педагога в ДОУ»

Поддержка молодых специалистов является одной из основных целей образовательной политики. Молодой специалист нуждается в профессиональной поддержке с тем, чтобы овладеть педагогическими навыками, позволяющими освоить функциональные обязанности воспитателя. Решению этих стратегических задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального развития молодого педагога и мотивировать его к совершенствованию, развитию и достижению самореализации.

Без такой поддержки молодые специалисты не смогут добиться успеха и не будут удовлетворены своей деятельностью.

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная ротация. Обновление коллектива является нормой успеха каждой профессиональной группы.

Наставничество представляет собой процесс обучения и воспитания, в котором человек со значительным опытом и знаниями, выполняющий эталонную функцию, обеспечивает обучение, защиту, поддержку, советы и дружескую помощь менее опытным и компетентным лицам с целью содействия личностному и/или профессиональному росту и развитию.

Наставник должен вносить свой вклад всеми возможными способами, особенно на собственном примере:

- ✓ раскрыть потенциал к профессии у специалиста;
- ✓ вовлекать его в общественную жизнь коллектива;
- ✓ формировать вместе с ним социально значимые интересы;
- ✓ способствовать развитию общих культурных перспектив, творческих способностей и компетенций педагога.

Наставничество – это длительный процесс, требующий организованного и системного подхода. Необходимые знания и навыки передаются не все сразу или время от времени, поэтому «*правильное*» наставничество должно быть организовано и контролироваться особым образом.

Поэтому наставник может строить свою деятельность в три этапа :

Этап 1 – Адаптация. Наставник определяет обязанности и полномочия молодого специалиста и выявляет слабые места в профессиональной деятельности.

Этап 2 – Основы (*планирование*). Наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план работы с молодым педагогом, адаптируется к профессиональным навыкам педагога, помогает построить собственную программу самосовершенствования.

Этап 3 – Анализ проведенной работы. Наставник анализирует уровень профессиональной компетентности педагога, определяет степень его готовности к выполнению функциональных задач, наставляемый выполняет самоанализ.

Для эффективной работы наставничества важно понимать, что это двусторонний процесс, который заключается не только в желании помочь молодому специалисту, но и в готовности молодого специалиста принять эту помощь.

Наставничество должно основываться на следующих принципах:

- конструктивное профессиональное взаимодействие между наставником и молодым специалистом;
- выбор наставника с точки зрения совместимости с учителем, с соблюдением принципа добровольности;
- наставник должен иметь эмпатические навыки и педагогический такт.

Молодой специалист должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, способным привнести новые идеи и нестандартные решения. Двусторонние отношения чрезвычайно важны для наставничества. В таком виде взаимодействия молодой специалист погружается в профессию, а наставник вдохновляет его на продолжение благородного дела.

Динамическая пауза.

Практическая часть:

4. Создание проекта плана индивидуальной работы наставника с наставляемым.

Гриценко Т. Н., Ивасюк Д. В.

Гриценко Т. Н. :

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский

сад грамотных молодых специалистов и как удержать их. Согласно статистике, из выпускников педагогических сузов и вузов только небольшая часть идет работать в детские сады, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще более печален тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Проблемы, возникающие в работе молодого педагога (проблема адаптации в коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста) вполне можно решать в стенах образовательного учреждения при помощи качественной организации сотрудничества наставников с начинающими воспитателями.

Именно наставники могут обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе, способствовать формированию профессионально значимых качеств молодых педагогов, обеспечить помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т. д., оказать помощь в освоении общих вопросов организации работы с родителями.

Так же, наставники способствуют приобщению молодых специалистов к корпоративной культуре ДОО (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности ДОО, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие).

После того, как молодой педагог проходит этап адаптации, начинается важный этап планирования – составление индивидуального плана развития. В нашем учреждении на сегодняшний день имеется три наставнические пары. У каждой пары разработан свой индивидуальный план работы.

И мы хотим представить вашему вниманию проект индивидуального плана работы с наставляемым. После того, как мы его рассмотрим, попробуем вместе составить индивидуальный план работы с молодым педагогом, исходя из заданных проблем и слабых моментов в деятельности наставляемого.

После краткого ознакомления с планом.

Сейчас мы попробуем вместе составить индивидуальный план работы с молодым педагогом, который имеет профессиональные и личностные особенности, затруднения, потребности, и тем самым помочь ему актуализироваться в педагогической деятельности.

Условные проблемы и затруднения молодого педагога :

Не уверен в себе

Избегает общения с родителями воспитанников

Не умеет заинтересовать воспитанников при организации совместной деятельности

Не умеет планировать содержание прогулки

Путается в методике проведения утренней гимнастики

Испытывает затруднение в составлении ежедневного плана работы

Испытывает затруднение в подборе материала в соответствии с возрастными особенностями детей

Сейчас предлагаю разделить на 3 группы и составить план индивидуальной работы с наставляемым на учебный год.

1 группа составляет план на 1 квартал – сентябрь, октябрь, ноябрь

2 группа составляет план на 2 квартал – декабрь, январь и февраль

3 группа составляет план на 3 квартал – март, апрель, май.

Музыкальный фон. Звучит спокойная музыка, пока педагоги выполняют практическое задание.

По завершению работы выходит представитель от каждой группы и вместе зачитывают составленный план работы на весь учебный год.

Вывод: план получился продуктивным.

5. Рефлексия

Татьяна Юрьевна:

Сегодня мы сидели в этом зале,

Нас «Аленушка» собрала на важном семинаре.

Удивительно быстро прошёл этот час,

Коллеги представили опыт для вас.

Мы славно потрудились вместе с вами,

Но расставаться все ж пришла пора.

Закончить нашу встречу предлагаем

Приклеив лист на «дерево добра»!

В листочке напишите отзыв-пожелание,

Мы ознакомимся и в будущем учтём.

Благодарим, еще раз, за внимание

И с нетерпением новой встречи ждём!

ЛИТЕРАТУРА

1. 1. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт. -сост. : Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.

2. 2. Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49-61.

3. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе : миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2 (23). – С. 1.

4. 3. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М. : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

5. 4. Червонный, М. А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования / М. А. Червонный // Ped.Rev. – 2017. – № 3 (17). – С. 16-23