

*Семинар-практикум для педагогов
на тему:
«Наставничество, как деятельностное сопровождение
молодого специалиста в ДОУ»*

Составили:
Орехова Н.В.,
старший воспитатель,
Яненко Н.Н.,
педагог – психолог,
Таран Т.М.,
учитель - логопед

Семинар-практикум для педагогов на тему:
«Наставничество, как деятельностное сопровождение
молодого специалиста в ДОУ»

Присутствовали: педагоги МБДОУ детского сада № 56

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 программе 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.
5. Рефлексия.

Мероприятие проходит в музыкальном зале, звучит музыкальное сопровождение.

Ведущий: Уважаемые, коллеги! Мы рады вас приветствовать на семинаре-практикуме. Тема нашей сегодняшней встречи: «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста в ДОУ».

Начнем мы нашу сегодняшнюю встречу с упражнения - приветствия. (*Проводит педагог-психолог.*)

Приветствие «Здравствуйте! Я сегодня...»

Цель: снятие эмоционального напряжения, объединение участников.

Ведущий: Уважаемые коллеги! Объясняю правила. Все участники сидят на стульях. Первый игрок поворачивается лицом к аудитории говорит: «Здравствуйте. Я сегодня ...» (*называет свое состояние или характеристику*). В ответ все присутствующие приветствуют игрока 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!»

Сегодня в программе нашего мероприятия:

Теоретическая часть:

1. Опыт работы по реализации программы наставничества других ДОУ.
2. «Профессиональные затруднения и потребности молодого педагога». Педагог – психолог.
3. «Роль наставника в становлении молодого педагога в ДОУ». Учитель - логопед

Практическая часть:

4. Создание проекта плана индивидуальной работы наставника с наставляемым.
Таран Т.М. – Проскурина Т.Б.

5. Рефлексия

Теоретическая часть:

1. Выступление старшего воспитателя.

«Опыт работы по реализации программы наставничества в ДООУ»

2023 год объявлен в России как Год Педагога и Наставника. 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 ДООУ реализуются целевые модели наставничества, которые разработаны в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы», а также Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в муниципальных образовательных учреждениях.

Программа наставничества определяет этапы реализации наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

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 с воспитанниками.
- Неуверенность в себе
- Несоблюдение регламента по времени при проведении образовательной деятельности
- 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 педагогических технологий.

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.

Педагог – психолог:

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 ДООУ, мы уделяем внимание вопросам профессиональных затруднений и педагогических потребностей. Работа педагога - психолога 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 распознать основные профессиональные и личностные особенности, затруднения, потребности и способности педагогов и тем самым помочь им актуализироваться в педагогической деятельности.

В работе с педагогами используются 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 задача 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.

Далее ведется консультативно-просветительская работа, целью которой является консультирование и информирование педагогов по проблемам развития, общения, а также поиска внутренних ресурсов в преодолении профессиональных проблем и трудностей. И здесь на помощь приходят педагоги, имеющие большой опыт работы и как наставники, помогают разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом, для дальнейшей совместной плодотворной работы.

Учитель – логопед:

«Роль наставника в становлении молодого педагога в ДООУ»

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. 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.

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. Предлагаем определить первую пару наставник – наставляемый следующий педагогов: учитель логопед Таран Т.М. и Проскурина Т.Б., воспитатель. Им предлагаем разработать индивидуальный план взаимодействия опытного педагога с молодым и представить позже.

Ведущий: А 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 (*практикум*).

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
- Пугается в методике проведения утренней гимнастики
- Испытывает затруднение в составлении ежедневного плана работы
- Испытывает затруднение в подборе материала в соответствии с возрастными особенностями детей

Присутствующие делятся на 2 подгруппы и начинают работу.

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

5. Рефлексия

Ведущий: Наш практикум подошел к концу. Предлагаем всем участникам написать отзыв – пожелание и украсить им наше дерево.

Педагоги пишут свои впечатления о мероприятии.

Ведущий: Благодарим всех участников и до новых встреч!

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

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