

*Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10»
660001 г.Красноярск ул. Пушкина, 11. тел.298-58-07,
Dou10@mailkrsk.ru*

Семинар-практикум:

**«Наставничество, как деятельностное сопровождение
молодого педагога в ДОУ»**

Выполнил: Кресс Н.А., старший воспитатель

Красноярск, 2023

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

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.
5. 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 педагога в ДОУ».

Как маленький ребенок начинает делать свои первые шаги при поддержке взрослых, так и молодой педагог должен, в идеале, делать свои первые шаги в ДОУ при поддержке людей более опытных – педагогов – наставников.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Чтобы этого не произошло, в ДОУ создаются условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого

специалиста в педагогический коллектив. К таким условиям относятся: внимание заведующего детским садом, методиста, старшего воспитателя, направленных на создание и развитие организационной культуры педагогического коллектива.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, материально-техническое обеспечение образовательного процесса помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя, разнообразные формы взаимодействия друг с другом. При возникновении конфликтных ситуаций наставник предлагает различные варианты их решения, в педагогической деятельности способствует развитию у молодого специалиста познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать больше о ребенке и установить доверительные отношения с детьми и в дальнейшем завоевать любовь к детям и уважение их родителей. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта, играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Для успешного выполнения отдельных педагогических действий необходимы профессиональные качества, которыми должен обладать педагог, такие как: умение мобилизовать себя; навыки произвольного внимания; умение грамотно и логично излагать свои мысли; навыки эффективной коммуникации и конструктивного общения; владение игровыми приемами.

Деятельность специалистов дошкольных групп ОУ – это зона доверия между людьми, путь к их взаимопониманию, взаимопомощи и взаимответственности. Педагог, работающий в ДОУ, должен обладать личностными качествами – трудолюбие, тактичность, ответственность, пунктуальность, отзывчивость, уверенность. С позиции профессиональных качеств: эмпатия, доброжелательность, деликатность, аутентичность,

конкретность, открытость, непосредственность, коммуникабельность, конфиденциальность.

Молодой педагог в процессе тесного сотрудничества с наставником получает позитивный опыт общения с другими сотрудниками и детьми и повышает свой профессиональный уровень.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в ДОУ и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива, также помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

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

Цель: снятие эмоционального напряжения, объединение участников.

Н.А.: Уважаемые коллеги! Объясню 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.

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

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.

«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 педагога-наставника – 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 на определение его педагогической стрессоустойчивости.

3. «Диагностика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми»

4. Тест фигур («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 с заместителем заведующего по УВР, помогаю наставникам разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом, для дальнейшей совместной плодотворной работы.

«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. 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:

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 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 ДООУ (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности ДООУ, 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 четыре наставнические пары. У каждой пары разработан свой индивидуальный план работы.

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;
- Пугается в методике проведения утренней гимнастики;
- Испытывает затруднение в составлении ежедневного плана работы;

- Испытывает затруднение в подборе материала в соответствии с возрастными особенностями детей.

5. Рефлексия

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-пожеланье,
Мы ознакомимся и в будущем учтём.
Благодарим, еще раз, за внимание
И с нетерпением новой встречи ждём!