

Современные формы наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования.

Слайд 1

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации рассматривают **наставничество как стратегически значимый элемент системы**, наставничество широко распространено в различных сферах деятельности человека.

Слайд 2

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, молодому специалисту от более опытного и знающего, технология формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Слайд 3

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых крупных форм наставничества можно назвать пять:

- «ученик – ученик» в детском саду старшие воспитанники – младшие воспитанники
- «педагог – педагог»
- «студент – ученик»
- «работодатель – ученик»
- «работодатель – студент»

Слайд 4

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Цель наставничества в ДООУ — создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Слайд 5

Задачи:

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДООУ.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

Слайд 6

Наиболее часто встречающиеся формы наставничества:

Индивидуальная – предполагает персонализированное сопровождение наставником молодого специалиста, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы молодых специалистов, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой), обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Взаимная — организация взаимной поддержки подопечных, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

Онлайн — **поддержка** подопечных, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

В нашем детском саду используем как традиционные, так и современные формы наставничества.

Слайд 7

Традиционная форма наставничества «педагог – педагог» (или наставничество «один на один») — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Традиционными формами работы наставника являются совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно- тематического плана на год до плана конкретного занятия, мероприятия), взаимопосещение занятий с их последующим анализом, работа по самообразованию, отработка конкретных профессиональных приёмов на модельных занятиях.

Слайд 6

К современным формам наставничества можно отнести:

Наставничество – напарничество. Цель данной формы – создание благоприятного эмоционального микроклимата, легкая адаптация. От классического наставничества данная форма отличается тем, что в ней участники равноправны, нет «старшего» и «младшего», «ученика» и «инструктора»; совет, информация или обратная связь дается в обе стороны. Наставник-напарник помогает войти в рабочую ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях, познакомить с коллегами, предупредить о незаметных тонкостях, нюансах рабочих ситуаций.

Слайд 7

Теневое наставничество – форма наставничества, в котором сотрудник временно прикрепляется к наставнику для включенного наблюдения за процессом работы, профессиональными особенностями. Цель: быстрое практическое знакомство с рабочим местом и организацией.

Слайд 8

Еще одна форма, которую мы используем в работе с наставляемыми –

Ситуационное наставничество. Цель: немедленное реагирование на ту или иную ситуацию. Например, при посещении того или иного режимного момента, наблюдая затруднение педагога или неправильные его действия, тут же включаясь в совместную деятельность, обеспечивая значимую для своего подопечного помощь. Нельзя исключать того, что молодой педагог может в свою очередь внести «свежую струю знаний».

Слайд 9

Поэтому, очень актуальной формой является – **реверсивное наставничество**. Цель: наставничество молодого специалиста для опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.

Слайд 10

Расширенный формат наставничества – «заинтересованные педагоги – ответственные родители». Наставник – педагог, наставляемые – родители.

Наставническая деятельность выходит за пределы педагогического коллектива. Педагог в качестве наставника взаимодействует не с другим педагогом, а с родителями. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников своей группы, но с одной или двумя семьями выстраивает индивидуальную работу: подробно разбирает проблемы в общении с ребенком, дает рекомендации.

Данный формат наставничества помогает создать в детском саду профессионально-родительское сообщество. Родители и педагоги выработают единые требования и подходы к воспитанию своих детей.

Слайд 11

Организационно-управленческий формат наставничества -«заведующий – старший воспитатель». Наставник – заведующий, наставляемый – старший воспитатель

Заведующий и старший воспитатель учатся согласовывать свои действия, формируют единые требования к педагогам. Они создают коллектив единомышленников, в котором сохраняют традиции и осваивают инновации.

Применение вышеперечисленных новых форм наставничества способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.