



*«Педагогическое
наставничество, как форма
сопровождения молодого
педагога.*

Виды наставничества»

Выполнила: старший воспитатель Черненко М.А..

Понятие **«наставничество»** уходит корнями в греческую мифологию.



Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор мудрый советник,
пользовавшийся всеобщим доверием.

Так появился термин **«ментор»** или **наставник**.

Большую роль играло **наставничество**, в широком смысле этого слова, в становлении российской педагогики.



Анатолий Луначарский

«Педагог - это тот человек, который должен передать новому поколению все ценные накопления веков и не передать предрассудков, пороков и болезней.»



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

Задачи, решаемые с помощью эффективной модели наставничества:

- ❖ Улучшение показателей результативности ДООУ;
- ❖ Внедрение практик реверсивного обновления коллектива;
- ❖ Непрерывное развитие ДООУ



Цель наставничества: развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов ДОУ.

Задачи наставничества:

- ❖ оказание методической помощи молодым специалистам в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- ❖ изучение нормативно-правовой документации;
- ❖ помощь в ведении документации воспитателя (календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- ❖ применение различных форм и методов в работе с детьми;
- ❖ организация совместных занятий в различных ОО, помощь в постановке целей и задач;
- ❖ использование здоровьесберегающих технологий во время совместных занятий в различных ОО и других режимных моментах;
- ❖ механизм использования дидактического и наглядного материала;
- ❖ углубленное изучение инновационных технологий;
- ❖ общие вопросы организации работы с родителями.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- ❖ **знакомство** (общение с молодым педагогом, диагностика его профессиональных затруднений, разработка индивидуального плана наставничества, выбор эффективных форм взаимодействия);
- ❖ **адаптация** (освоение норм профессии, её ценностей);
- ❖ **стабилизация** (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- ❖ **преобразование** (достижение целостности, самодостаточности, способности к инновационной деятельности).

Основные направления и содержание деятельности наставника:

- ❖ Стажировка молодого воспитателя *(один месяц)* - заполнение документации, составление плана работы наставника и молодого специалиста.
- ❖ Вхождение в профессию *(один год)* — формирование профессиональных умений, накопления опыта, своего стиля в работе, освоение методической литературы для работы с детьми, родителями, коллегами.
- ❖ Промежуточный анализ работы *(через 1 год)*.
- ❖ Самосовершенствование и саморазвитие, повышение квалификации, обобщение своего опыта *(на протяжении 5 лет)*. Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, энергетика, готовит к аттестации. На этом этапе молодой воспитатель готов создать своё портфолио, чтоб увидеть динамику своей деятельности.
- ❖ Анализ результатов работы.

Методы профессиональной поддержки молодых педагогов:

- ❖ совместная разработка содержания занятий, праздников, развлечений;
- ❖ помощь в подборе методического материала;
- ❖ взаимопосещения занятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов;
- ❖ развитие профессиональных умений, способствующих повышению качества дошкольного образования в современных условиях;
- ❖ определение личностного плана развития.



**Основной моделью обучения в наставничестве является
модель:**

«Расскажи – Покажи – Сделай»

РАССКАЖИ: Наставник объясняет задание начинающему педагогу, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Наставник задает вопросы педагогу, чтобы удостовериться, что он усвоил информацию. Педагог своими словами пересказывает содержание задания.

ПОКАЖИ: Наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно.

СДЕЛАЙ: Начинающий педагог сам выполняет задание. Наставник может попросить педагога сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы. По окончании наставник дает обратную связь педагогу и договаривается с ним, по каким критериям будут оцениваться полученные навыки.

Готовность наставляемого к работе, по модели ситуационного руководства Поля Херси и Кена Бланшара, может происходить в 4-х ситуациях.

1 ситуация «Не хочу — не могу».

2 ситуация «Хочу — но не могу».

3 ситуация «Могу — но не хочу».

4 ситуация «Могу — хочу».

Наставник, должен помочь молодому специалисту «перейти» в квадрат «Могу - хочу», то есть, позволить ему кроме желания приобрести, и возможности для продуктивной деятельности.

Виды наставничества:

Виртуальное (дистанционное) - вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернетпорталы и др.

Групповое («веерное») - вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное, или целеполагающее - предполагает встречи наставника и подопечного по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты,

Реверсивное - модель взаимодействия двух педагогов по разным вопросам. Высококвалифицированный профессионал консультирует менее опытного педагога по вопросам образовательного процесса, в свою очередь он становится подопечным более молодого педагога по вопросам, в которых испытывает затруднения.

Ситуационное — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться.

Скоростное консультационное - однократные встречи наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом, продвинутыми специалистами) с целью построения взаимоотношений с другими работниками.

Традиционное — взаимодействие между более опытным и начинающим обучающимся в течение определенного продолжительного времени.

Настоящий наставник такой

Кто к коллегам с открытой душой.

Кто поддержит, поможет, поправит

И плечо, когда трудно, подставит.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. А. С. Батышев. Управление наставничеством. /Методические рекомендации. – М. : Госпрофобр, 1983.
2. А. С. Батышев. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. /Дисс. на соискание учёной степени доктора педагогических наук. – М., 1986.
3. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя. Автореф. канд. пед. Наук - М., 2007
4. Махмутов М. И. Педагогика наставничества. – М.: Сов. Россия, 1981
5. Журнал дошкольная педагогика январь 2018 г. Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер Статья «Наставничество фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО».
6. Положение о наставничестве в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Сортавальского муниципального района Республики Карелия Детский сад № 23 «Ладушки».