

Муниципальная августовская педагогическая конференция
работников системы образования
Краснохолмского муниципального округа

*«Единое образовательное пространство
как механизм развития
муниципальной системы образования»*

**Выступление по теме
«Наставничество педагогов:
обновленные подходы
к организации наставничества».**

Данилова С.В.,
старший воспитатель
МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко»

г.Красный Холм, 2023 г.

Слайд 1.

Одним из основных направлений развития системы образования является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству.

Слайд 2.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю как профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечивает связи поколений, передачу культурных традиций, повышает сплоченность коллектива, усиливает мотивацию сотрудников.

Слайд 3.

Традиционный подход в организации наставничества всегда включал работу с молодыми педагогами, с целью становления и удержания их на педагогическом поприще. Необходимо было помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути, поддерживать, обучать, развивать и сопровождать до успешного вхождения в профессиональную деятельность.

Но за последние годы система образования претерпела большие изменения, меняются подходы и к организации системы наставничества. В декабре 2022 года Министерством образования Тверской области издан приказ «О целевой модели наставничества для организаций Тверской области», утверждено положение о системе наставничества педагогических работников. Данная модель предполагает не только помощь молодым специалистам, но и другим категориям педагогов.

Слайд 4.

В нашем детском саду на протяжении многих лет успешно организуется деятельность «Школы наставничества», отражающая все современные требования в данном направлении.

Наставляемыми у нас являются не только молодые специалисты, но и педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; желающие овладеть современными технологиями, цифровыми навыками; испытывающие профессиональные затруднения в сфере коммуникации или кризис профессионального роста.

Слайд 5.

Работа по наставничеству в детском саду № 2 «Солнышко» четко регламентируется нормативными документами, включая Программу поддержки и сопровождения педагогов, организацию наставничества.

Слайд 6.

Цель, которую мы перед собой ставим, это личностное и профессиональное развитие педагогов.

Слайд 7.

В нашем учреждении выделяются модели наставничества, соответствующие региональным:

- «Опытный педагог – молодой специалист» (классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы). За последние 5 лет работы наш коллектив пополнился пятью молодыми специалистами, трое работают в нашем коллективе, двое сменили место жительства.

- «Опытный воспитатель – неопытный воспитатель» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу). Примером может служить помощь опытного педагога при составлении рабочих программ и тематических планов, в подготовке открытых мероприятий, выступлений.
- «Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Например, не может найти общий язык с детьми, родителями, испытывает стресс во время открытых занятий. Здесь на первый план выходит конкретная психоэмоциональная и личностная поддержка педагога, который в силу закомплексованности, неуверенности, мнительности имеет проблемы социального характера. Главное направление наставнической деятельности в этом случае – психологическая социализация наставляемого.
- «Педагог-новатор – консервативный педагог» (здесь наставником является молодой педагог, который помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.) Например, переход на онлайн-общение, работа в новых мессенджерах.

Слайд 8

Формы и методы работы с педагогами мы отбираем в зависимости от этапа организации наставничества. Этапы работы с каждым педагогом индивидуальны и зависят от его профессионального роста.

Слайд 9

Адаптация педагогов, будь то молодой специалист или педагог, сменивший место работы, является сложной и значимой.

Педагог-наставник на данном этапе:

- выявляет затруднения в работе педагога,
- обучает планированию деятельности и самоанализу,
- оказывает методическую, психолого-педагогическую помощь в решении возникающих в процессе педагогической деятельности вопросов.

Слайд 10

В нашей «Школе наставничества» практикуется обучение на рабочем месте. Я, как наставник, оказываю воспитателям методическую помощь прямо при проведении занятия. Показываю на практике определенные приемы работы с детьми.

Слайд 11

Большое значение для повышения профмастерства имеет организация совместного проведения с наставниками занятий, мероприятий для детей и родителей. Такие как торжественный сбор «День Эколят», «9 мая», «День Земли», конкурсы, родительские собрания.

Слайд 12

В период адаптации педагоги проводят совместные мероприятия, что способствует сплочению коллектива и их профессиональному росту.

Слайд 13

Если это 2 этап – профессиональное развитие педагога, то мы совершенствуем профессиональные знания и умения педагогов, используя:

- Самообучение (рекомендуем прослушивание вебинаров по вопросам дошкольного образования).
- Участие в конкурсах педагогического мастерства детского сада. Развитию творчества и инициативы способствуют ежегодно организуемые конкурсы по развитию предметно-пространственной среды. Последние из них: смотр-конкурс «Мини-музей в ДОУ», смотр-конкурс прогулочных веранд, «Группа начинается с раздевалки», «Смотр-конкурс на лучшую разработку дидактического средства

развития ребенка в технологии «Лэпбук», конкурс лэпбуков «Занимательная математика», конкурс «Готовность групп к учебному году».

Слайд 14

Немаловажное значение имеют и конкурсы методических разработок: конкурс исследовательских проектов «Я – исследователь», «Лучшее занятие, досуговое мероприятие с использованием музея «Русская старина», конкурс «Образовательный терренкур в ДОУ», конкурс методических разработок по речевому развитию «Говорим красиво».

Слайд 15

Нормой педагогического развития является ежемесячное посещение занятий своих коллег с последующим анализом (не менее 30 в год).

Слайд 16

Все педагоги участвуют в методических мероприятиях, организованных детским садом, таких как:

- семинары, педсоветы «Развитие профессиональных компетенций педагогов», «Роль современных педагогических технологий в формировании условий повышения качества образовательного процесса в ДОУ»

Слайд 17

- мастер-классы по изготовлению дидактического пособия «Круги Луллия», гвоздик к 9 мая, нетрадиционных техник рисования; практикумы по речевому развитию.

Слайд 18

На этапе развития творческого потенциала педагога стараемся обеспечивать дальнейшее развитие профессиональных и деловых качеств. Педагоги занимаются самообразованием, проходят обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, участвуют в работе методических объединений, семинаров, практикумов.

Слайд 19

Развитию кадрового потенциала способствует участие педагогов в профессиональных конкурсах не только детского сада, но и разного уровня. Муниципальных конкурсах: «Мастерство без границ» *Слайд 20* «Педагог года», «Я в педагогике нашел свое призвание»; региональных и всероссийских.

Одним из результатов работы «Школы наставничества» является прохождение аттестации педагогов на квалификационную категорию. Три педагога из 11 имеют высшую категорию, 4 педагога – первую квалификационную категорию.

Особую роль в организации наставничества в перспективе будут иметь педагоги, имеющие квалификационную категорию «Педагог-наставник» и «педагог-методист».

Слайд 21

Я являюсь руководителем «Школы наставничества», что мотивирует меня на развитие своих деловых качеств и повышение профессионального уровня в процессе взаимообучения. С 2019 года имею высшую квалификационную категорию, а в 2023 году прошла переподготовку по специальности «Старший воспитатель дошкольного учреждения». Возможно, при следующей аттестации на квалификационную категорию, спланирую получение категории «педагог-наставник». Важно не останавливаться на достигнутом и двигаться вперед.

Слайд 22

За годы работы мы добились хороших результатов в деятельности. Самое главное – это развитие четко выстроенной эффективной системы наставничества, которое способствует повышению качества образования.

Слайд 23

В конце своего выступления хочется обратиться к педагогам:
Не относись к наставнику как к Богу.
В образовании нет места чудесам.
Наставник лишь укажет вам дорогу,
А вот пройти по ней ты можешь только сам.

Дмитрий Эйт

Слайд 24

Как сказал Девид Майстер: «Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».
Будьте здоровы!