

ГБДОУ № 7

Доклад - презентация на тему:

«Наставничество как одна из форм обучения начинающих педагогов
и повышения их профессиональной компетенции»

ПОДГОТОВИЛ
старший воспитатель

2019г.

Слайд 1 заставка

Слайд2

Наставничество в самом общем виде можно определить как способ передачи знаний, опыта, и установок более опытного человека – менее опытному. Упоминания о наставничестве в таких его проявлениях, как подготовка к обряду инициации, менторство, старчество, система взаимного обучения, добровольчество, волонтерство, тьюторство, коучинг и др., можно встретить в истории развития различных культурных сообществ от первобытности до современности.

Феномен наставничества зародился и получил своё развитие в рамках групповой деятельности людей. Групповая деятельность была безальтернативным способом выживания *homo sapiens*, поэтому феномен наставничества формировался в рамках объективных противоречий между потребностями в организации групповой деятельности людей и различием их индивидуальных способностей.

В процессе цивилизованного развития жизнь социума изменялась, появлялись новые профессии, для освоения которых требовался более длительный срок подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности.

Таким образом, наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с эпохи первобытности. Освоить новые знания и обрести профессиональные знания без наставников было сложно во все времена, соответственно феномен наставничества стал закономерностью цивилизованного процесса.

Слайд 3

Однако наша встреча не предполагает глубокого погружения в историю этого феномена в мировом разрезе. Нам интересно как наставничество используется в педагогическом сообществе.

Наставничество в истории педагогики явление далеко не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием.

Так появился термин **«ментор»** или **наставник**. Философы с давних времен пытались определить основные задачи наставника. **Сократ**, например, считал, что наставник должен пробуждать душевные силы ученика. По мнению **Платона**, воспитание надо начинать с раннего возраста и осуществлять такое воспитание может только наставник преклонных лет, умудренный жизненным опытом.

Слайд 4

Большую роль играло наставничество в широком смысле этого слова в становлении российской педагогики. Наставником назывались лучшие и опытнейшие учителя. Школа была немыслима без профессионального педагога как основного источника разума, просвещения. Особое значение наставничеству уделялось и в первой половине 20 века - П.П.Блонский, Л.С.Луначарский, А.С.Макаренко сами были замечательными наставниками и пропагандировали роль и наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения.

В советские времена наставники были наиболее почетными и уважаемыми людьми, так как им доверялось самое главное: идейно-

политическое и профессиональное становление личности молодого специалиста. Поэтому в наставники выдвигали наиболее авторитетных специалистов, обладающих высокими моральными и нравственными качествами, хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом; повышался уровень педагогического мастерства наставников через курсы повышения квалификации с привлечением преподавателей вузов; организовывались выставки передового опыта работы лучших наставников; проводилось материальное стимулирование деятельности наставников.

Так, по распоряжению Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974 года выпускники вузов проходят стажировку под руководством администрации соответствующих организаций и предприятий и при этом контролируются высшими учебными заведениями. Нужно отметить ещё такую составляющую понятия «наставничество», как преемственность поколений. Специалисты, окончившие вузы, с помощью системы управления распределялись по регионам, что позволяло планировать процесс распределения квалифицированных кадров и организации их успешной адаптации в профессиональной деятельности. Это обеспечивало преемственность, тем самым наставничество укоренялось как «сверху», так и «снизу».

В 1990-е годы и академия постдипломного педагогического образования, и районные методические центры (НМЦ), и вузы активно помогают адаптироваться молодым учителям. Опытные педагоги делятся своими знаниями, кропотливо работают с молодыми специалистами. Наставничество становится необходимой потребностью.

Слад5

В образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения, которые обусловлены социальным заказом, ежегодным ростом востребованности государственных

институтов воспитания, прежде всего дошкольных образовательных учреждений.

Их цель - повысить конкурентоспособность российского образования и социально-инновационный потенциал общества в целом. Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Концепцией модернизации российского образования поставлены весьма серьезные задачи: **повышение качества дошкольного образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала ребенка дошкольника.** Поэтому появляется острая потребность в высокопрофессиональных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие перемены, перспективно мыслящих, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты, в специалистах, готовых осуществлять педагогическую деятельность в организации дошкольного образования

Слаб

И так, что же такое наставничество в современном понимании?

Наставничество (менторство) – обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи.

Наставничество (менторинг) — это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями,

умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

Преимуществом наставничества является возможность обучения прямо на рабочем месте.

Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. Чаще всего мы сталкиваемся с персональным менторингом, при котором один наставник ведет одного сотрудника. Это еще один плюс наставничества. Реже встречается групповой менторинг (один наставник ведет группу сотрудников) или коллективный (несколько наставников на одного или группу сотрудников).

Следует различать наставничество, коучинг и менторство. Эти понятия дополняют друг друга и близки по духу, но!

Коучинг направлен не столько на передачу знаний и выработку навыков, сколько на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем.

Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Тут также важна обратная связь, но добавляется хорошая теоретическая база. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь.

Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный сотрудник передает свои знания и навыки менее опытному. В идеале наставничество может происходить непрерывно.

Слайд 7

Обычно наставником выступает более опытный педагог, обладающий знаниями и профессиональным опытом который помогает начинающему педагогу преодолеть все трудности карьерного и социального роста.

Наставник может выполнять разные функции:

Наставник — внимательный помощник

Проявляет внимание и эмпатию, поддерживает, воодушевляет. Задает вопросы. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой наставник — друг. И пожалеет, если не получится, и обсудит плохое настроение и семейные проблемы.

Наставник — самурай

Суровый наставник. Обратную связь дает честно, прямо. Информацию излагает четко, требует четкого выполнения. Может поругать. Требует качественного выполнения работы. Он словно бросает вызов. Такой наставник может первоначально вызвать испуг у «ученика». Но такая позиция наставника дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу.

Слайд 8

Учитывая, что наставничество - это двусторонний процесс, включающий деятельность наставника и деятельность начинающего педагога, то можно предположить, что такое субъект-субъектное взаимодействие возможно на основе равноправных партнерских отношений, опирающихся на такие принципы, как:

- принцип социальной справедливости и согласования интересов всех участников,
- принцип ответственности партнеров друг перед другом,
- принцип добровольности,
- принцип равновыгодности всех заинтересованных сторон

Слайд 9

Задача наставника — провести начинающего специалиста через несколько этапов развития.

Неосознанная некомпетентность — начинающий специалист не знает, что он не знает.

Осознанная некомпетентность — начинающий специалист знает, что он не знает и хочет узнать.

Осознанная компетентность — начинающий специалист знает, что он знает, но применение этого знания постоянно контролируется и осознается.

Неосознанная компетентность — начинающий специалист знает и применяет свое знание автоматически, на уровне навыков.

Цель наставника перевести начинающий специалист из состояния неосознанной некомпетентности в состояние неосознанной компетентности.

Слайд 10

Чтобы наставничество было эффективным, следует соблюдать несколько правил.

Правила наставничества:

1. Ответственность за результаты адаптации начинающего педагога в профессиональной деятельности.

2. Обоснованный выбор способов поддержки субъектов с учетом их андрагогических особенностей.
3. Правильная мотивация. Покажите обучаемому, насколько эффективно саморазвитие, объясните, что он учится для самого себя, для самосовершенствования. Научите его получать обратную связь от окружающих его людей, извлекать уроки из собственного опыта.
4. Научите его использовать все возможности для развития и роста.
5. Эффективная система поддержки. Подкрепляйте успехи обучаемого, поддерживайте упорство и желание получать новые знания и умения.
6. соблюдать производственную и корпоративную этику, укреплять своими действиями свою репутацию.

Слайд11

Основной моделью обучения в наставничестве является модель:

«Расскажи – Покажи – Сделай»

РАССКАЖИ Наставник объясняет задание обучаемому, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Наставник задает вопросы сотруднику, чтобы удостовериться, что он усвоил информацию. Сотрудник 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 Сотрудник сам выполняет задание. Наставник может попросить сотрудника сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен

качеством выполнения работы. По окончании наставник дает обратную связь сотруднику и договаривается с ним, по каким критериям будут оцениваться полученные навыки.

Слайд 12-13

Примерный план

Слайд 14

1. Положение о наставничестве, определены функциональные обязанности наставника.
2. В Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда внесён пункт о введении надбавки за исполнение функций наставника.
3. Приказ о наставниках на учебный год, утверждённый заведующим (если таковые имеются)
4. Примерный план работы наставника с начинающим педагогом, форма отчёта наставника о проделанной работе.