

ГАУДПО МО «Институт развития образования»

**Наставническая деятельность
как инструмент профессиональной
адаптации молодых педагогов
к условиям ДОО**

**Подготовила: Шило Т.В.,
старший воспитатель, ДООУ № 2 г. Заозерск**

2020



23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

Возрождение института наставничества

-
- В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.
- Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»)

Проблемы молодых педагогов

Несовпадение ожидания
молодых специалистов и
работодателей

Отсутствие у выпускников навыков
самостоятельного трудоустройства, низкий
уровень их самоорганизации и готовности
справляться с трудностями , связанными с
условиями труда

Недостаточная индивидуальная работа
с выпускниками по вопросам
трудоустройства

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Эффективность наставничества

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества — взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Педагог – наставник



Молодой педагог

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

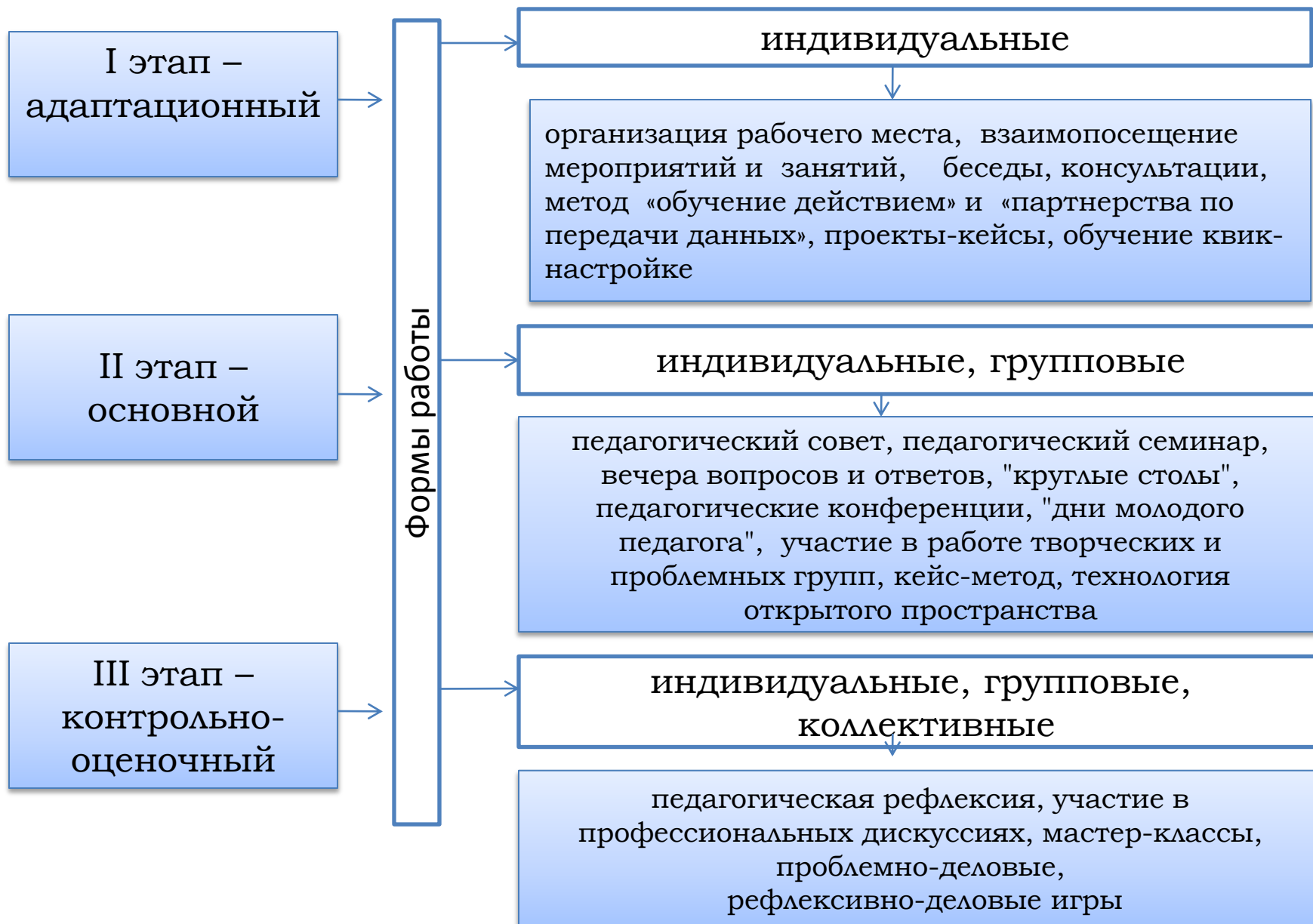
Задачи наставнической деятельности

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого

Этапы взаимодействия наставника и молодого педагога

- **Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
- **Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
- **Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Этапы и формы наставнической деятельности



Методы наставнической деятельности

- **методы организации деятельности** сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- **организация обсуждения** (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- **создание специальных ситуаций** (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- **создание внешних условий, среды освоения деятельности** (в т.ч. предметно-пространственной среды);
- **методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания** (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);

Методы наставнической деятельности

- **методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;**
- **нетворкинг** - социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи);
 - **метод организации контактов и взаимодействия** сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- **методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;**
- **личный пример** (наставник как носитель образа «успешной взрослости»);
- **информирование** (в том числе в форме инструктирования);
- **консультирование.**

Основные модели наставничества

Традиционное наставничество	наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей.
Групповое наставничество	группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.
Флэш наставничество	наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.
Скоростное наставничество	Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий.
Виртуальное наставничество.	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

Результат деятельности педагога - наставника

- способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника;
- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;
- ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности;
- качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).