

МДОАУ «Детский сад № 40 «Голубок» г. Орска

Доклад

«Формы и методы работы педагога-наставника»

Подготовил: Иванова Людмила Александровна,
Музыкальный руководитель
высшей квалификационной категории

г. Орск, 2023г

В настоящее время найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наиболее эффективным методом решения этой проблемы является наставничество. В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого педагога, в повышении педагогического мастерства. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. И при всем при этом наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

Кто такой педагог-наставник? Какова его роль в современном обществе? Что он знает такого, чего не знают другие? Пожалуй, это одни из самых актуальных вопросов в сфере образования, как среди подрастающего поколения, так и среди тех, кто посвятил всю свою жизнь педагогической деятельности. Наставником стать непросто. Наставником нельзя стать сразу. Каждый педагог становится опытным постепенно, накапливая багаж знаний, приобретая всё новые качества, развивая свои способности и себя как личность. И только став искусным мастером в своей профессии, он сможет делиться своим опытом с другими, испытывая в этом огромную потребность. Поэтому наставничество, можно сказать, это одна из высших ступеней профессиональной деятельности каждого педагога. Не зря народная мудрость гласит, что учитель без учеников — как дерево без плодов. Ученик — это молодой саженец, и чтобы он превратился в крепкое дерево, требуется уход и забота учителя. Главная задача педагога-наставника — передать весь накопленный опыт своему ученику и разбудить в нем любовь к тому делу, которому он решил посвятить себя. Наставник для молодого педагога — как первый учитель для первоклассника. Он пример для подражания, он интересен, общение с ним имеет большое значение для овладения молодым специалистом профессиональным мастерством. Он помогает ученику стать высококвалифицированным специалистом, вкладывая в него свою душу, отдавая частичку себя.

Фундаментом, на котором с самого начала строятся отношения наставника и ученика, должно быть взаимное доверие. Первоочередная задача наставника создать условия для добрых, доверительных отношений. Для этого используется демократический стиль общения. Назидательный тон недопустим, так как молодой специалист имеет после ВУЗа хорошую теоретическую базу. Ему не хватает в первую очередь практического опыта, которым и делится с ним наставник. Делится как вербально: показывая, рассказывая, поясняя, так и не вербально, являясь сам примером в отношениях с коллегами, воспитанниками и их родителями. Ведь ещё В. И. Даль говорил: «Наставник сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника».

Став наставником, я пытаюсь донести свои знания и опыт до моих молодых коллег. При этом, я считаю, необходимо уважать индивидуальность своего подопечного, а не творить копию себя, делаясь тем, что накопила. Педагог – наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно-значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. И тут как нельзя более кстати вспоминается цитата К. Д. Ушинского «Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться»

Какие же методы работы педагога-наставника будут наиболее эффективны в развитии профессиональных умений молодого специалиста?

- проведение наставником тренингов и консультаций на различные темы;
- беседы о конкретных разделах педагогики, действующих программ развития, обучения и воспитания детей дошкольного возраста, о методиках, используемых в различных видах музыкальной деятельности с детьми на музыкальных занятиях;
- обмен мнениями относительно новых достижений психолого-педагогической науки; педагогической практики, современных педагогических технологий, инноваций, передового педагогического опыта;
- совместное составление конспектов занятий, сценариев развлечений и утренников;
- методическая помощь по использованию дидактического материала для занятий;
- взаимопосещения занятий с последующим детальным их анализом;
- обсуждение современной педагогической литературы, творческих достижений других педагогов;
- оказание помощи в работе с детьми и их родителями.
- привлечение начинающего педагога к методической и общественной работе.

Эти методы реализуются либо в индивидуальной работе, либо в групповой в форме методических мероприятий, проводимых на базе городского методического объединения музыкальных руководителей. Это различные семинары-практикумы, мастер-классы, лекции (активные и интерактивные), музыкальные гостиные, вебинары, на которых высококвалифицированные специалисты делятся своим опытом, проводят открытые занятия.

Также для молодых специалистов была открыта «Школа молодого специалиста», где им оказывается помощь в составлении планов, ведении документации, проводятся консультации на интересующие их темы педагогами-наставниками, организуются взаимопосещения.

Из разнообразных методов меня особенно привлекает разновидность тренингового метода, называемая коучингом. Главная составляющая коучинга – обучение, что дает неоспоримые преимущества в работе с педагогами. В коучинге педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы и сам находит резервы и пути для решения проблемы.

Предлагаю вам попробовать этот метод в действии.

Выполнение упражнения с использованием коучингового метода.

1 часть.

Сейчас вы все превратитесь в детей возраста примерно 5-6 лет и окажетесь в детском саду на музыкальном занятии. Мы с вами будем заниматься самым серьезным и сложным видом музыкальной деятельности, а именно восприятием музыки. Предлагаю прослушать вам музыкальное произведение. Оно называется....., а как оно называется, я вам не скажу, мы с вами сами попробуем узнать его название. Но чтобы узнать, вам нужно очень внимательно его слушать и почувствовать, какие чувства и эмоции у вас возникли при прослушивании этого произведения, какие средства музыкальной выразительности способствовали тому, чтобы у вас появились эти чувства. Итак, слушаем.

Звучит произведение П. И. Чайковского «Баба Яга».

После прослушивания педагог беседует с аудиторией, задает вопросы:

-Какие чувства возникли при прослушивании ?

-Какие средства музыки способствовали появлению этого чувства?

-Как вы думаете, кого может изображать эта музыка, какого героя? Доброго или злого? Какой герой соответствует музыкальному описанию и вызванным чувствам?

После беседы или уже в ходе беседы, выясняем название произведения, называем автора.

2 часть.

Сейчас мы выполним вторую часть упражнения, для этого превратимся в молодых специалистов.

-Скажите, пожалуйста, каким видом музыкальной деятельности мы с вами занимались? (восприятием музыки).

-Как я уже говорила, это самый сложный вид музыкальной деятельности на музыкальном занятии. И чтобы побудить детей заниматься им, нужно создать мотивацию. Какой прием я использовала, чтобы создать мотивацию (заинтересовать детей)?

- Что было эффективно?

-Как можно было еще заинтересовать детей? (молодые специалисты предлагают свои варианты).

Именно так работает коучинг. Педагог наставник предлагает свой вариант решения какого-то вопроса, предлагает его обсудить, и в ходе обсуждения молодой специалист уже может увидеть, что из арсенала его собственных средств может быть решением его вопроса, либо он будет использовать в работе вариант, предложенный наставником. При этом соблюдается очень важное условие: наставник выстраивает коммуникацию из позиции «на равных».

Как вы думаете, насколько эффективен коучинговый метод в работе с молодыми специалистами?

Использование наставничества в работе с молодыми и малоопытными педагогами позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.