

Практика наставничества.

Методическая платформа «Ступени мастерства», как условие для развития внутренней мотивации молодого педагога к эффективному способу овладения проектированием воспитательно-образовательного процесса»



Составитель:
старший воспитатель
высшей квалификационной категории
Чернухина С.В.

Аннотация.

Практика представляет опыт работы муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения №1 «Сказка» по организации наставничества профессиональной деятельности молодых педагогов, через проектирование воспитательно-образовательного процесса.

В практике приведены механизмы развития внутренней мотивации молодого педагога к эффективному способу овладения профессиональной деятельностью.

Основная идея реализации практики построена на системе действий по мотивации профессионального развития молодого педагога, помогающая ускорить профессиональное становление и как следствие появления чувства личной ответственности и сопричастности к качеству образовательного процесса, сознательного и творческого отношения к должностным обязанностям.

Место реализации практики.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение №1 «Сказка».

Актуальность.

В условиях модернизации национальной системы образования изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, особое значение приобретает умение молодого педагога в короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. На фоне внимания к данной проблеме, вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития молодого педагога приобретает особую актуальность. Мотивационное поле педагога, является мощным фактором, обуславливающим профессиональное становление, задающее содержание и направленность дальнейшей педагогической деятельности.

В составе педагогической компетентности молодого педагога наряду с другими компетенциями выделяется технологическая компетентность, т.е. умение педагога проектировать воспитательно-образовательную деятельность. Она включает в себя педагогическое проектирование, как построение образовательной практики через применение образовательных технологий, выбора способов и средств через проектирование образовательного процесса.

Сложность педагогического проектирования заключается в необходимости целенаправленно формировать у молодого педагога внутреннюю мотивацию к овладению проектированием воспитательно-образовательного процесса, умением планировать и реализовывать свои планы. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Цель практики.

Создание системы мотивации молодых педагогов к эффективному овладению проектированием воспитательно-образовательного процесса.

Задачи практики.

1.Повысить уровень сформированности внутренней мотивации молодых педагогов к условиям эффективного овладения проектированием воспитательно-образовательного процесса.

2.Раскрытие личностного, профессионального, творческого потенциала каждого участника наставничества.

3.Поддержка, формирование и реализация индивидуальных мотивационных траекторий.

4.Создание психологической комфортности в овладении способами проектированием воспитательно-образовательного процесса.

Способы и средства реализации практики.

Наставник сейчас – это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей...

В муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении №1 «Сказка» разработана и действует система наставничества в форме методической платформы, основываясь на командном наставничестве. Командное наставничество включает в себя работу нескольких наставников как вместе, так и отдельно, что помогает достичь хорошей результативности.

В командное наставничество входят:

- «педагог-педагог» наставничество молодых специалистов, принятых, или назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы, и опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества;
- «куратор-наставник» старший воспитатель, который отвечает за реализацию методической платформы «Ступени мастерства». Куратор оказывает своевременную помощь и наставнику и наставляемому, контролирует и мониторит работу данного направления;
- «тьютор-наставник» - педагог-психолог, который помогает в трудной ситуации и выстраивает работу по развитию внутренней мотивации молодого педагога.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из базы наставников, подходящих под эти критерии;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Для подготовки наставников необходимо:

- провести актуализацию наставнической деятельности;
- провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в организации.

Стимулы, позволяющие реализовать мотив молодого педагога:

- организация в рамках методической платформы «Ступени мастерства» мастер-классов наставников с привлечением наставляемых;
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- благодарности и похвалы с уст наставников и куратора – наставника;
- стимуляция инициатив, самостоятельности;
- вовлечение в совместную деятельность в составе творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов;
- возможность представления и распространения опыта работы через методические объединения города, конференции и семинары;
- содействие наставников и куратора – наставника к руководству проектными и творческими группами;
- предоставление возможности работать по интересующей проблеме и выбрать команду единомышленников.

Условия для формирования внутренней мотивации молодого педагога к эффективному овладению способа проектирования воспитательно-образовательного процесса.

- 1.Создание администрацией Учреждения условий к стремлению педагогов освоить процесс проектирования педагогической деятельности.
- 2.Личная мотивация молодого педагога к профессиональному росту.
- 3.Доброжелательная, комфортная атмосфера сотрудничества в коллективе.
- 4.Активное участие педагога-психолога в создании условий для формирования внутренней мотивации педагога, проведение психологического сопровождения.

Ожидаемые результаты реализации практики.

Для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков проектирования;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогического проектирования;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни;
- сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности;
- повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

Практическая значимость практики в рамках методической платформы «Ступени мастерства»

Представляемая методическая платформа является универсальной технологией построения отношений внутри любой дошкольной организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций и ценностей.

Модель методической платформы «Секреты мастерства»



Алгоритм внедрения практики.

Алгоритм развития мотивации педагогов к эффективному овладению способа проектирования.

- I этап информационно-аналитический;
- II этап разработка психологического и методического сопровождения молодого педагога;
- III этап методическое сопровождение процесса развития профессиональной компетенции в области проектирования;
- IV этап аналитический, рефлексия, самооценка.

На первом этапе (информационно-аналитический) проводится анкетирование и обследование молодых педагогов на предмет выявления сферы мотивации к педагогическому проектированию, внутренней и внешней мотивации. На данном этапе используются:

- анкеты определения интереса и мотивации к педагогическому проектированию и оценки мотивации молодого педагога;
- методика диагностики личности на мотивацию успеха Т. Элерса (приложение 1);
- методика изучения мотивации профессиональной деятельности по Замфиру (приложение 2).

Результаты анализируются, и разрабатывается индивидуальный и групповой план работы с каждым молодым педагогом (приложение 3).

Механизмы реализации практики.

За реализацию первого этапа отвечает - «тьютор-наставник» - педагог-психолог.

На втором этапе, с целью повышения мотивации молодых педагогов к эффективному овладению способа проектирования проводятся:

- практико-ориентированный семинар «Развитие профессиональной мотивации молодого педагога»;
- психологические тренинги «Осознание профессиональной мотивации», «Формула успеха», «Ключи к успеху», «Тропинка к своему Я»;
- деловые игры «Педагогические приемы создания ситуации успеха», «Верёвочный курс»;
- индивидуальные консультации педагога-психолога, куратора-наставника, наставника (сфокусированные беседы).

На третьем этапе основную работу проводят наставники молодых педагогов. В рамках групповой работы проводятся:

- семинар-практикум «Проектная деятельность в дошкольном учреждении»;
- лекция-беседа «Проектирование. Технология проектирования в образовательном процессе»;
- круглый стол «Алгоритм проектирования».

В рамках подгрупповой работы «наставник-наставляемый», наставники организуют индивидуальные консультации, взаимопосещения, дни открытых дверей, в рамках которых молодые педагоги могут посетить мероприятия других педагогов дошкольного учреждения включая не только стажистов, но и также начинающих. В рамках методической платформы «Наставничество» существует онлайн-поддержка молодых педагогов «МолодежПрофиРу». Раз в две недели на платформе ZOOM молодые педагоги имеют возможность задавать интересующие их вопросы наставникам, куратору, тьютору-наставнику. Такая форма работы позволяет не только вносить в методическую работу элементы цифровизации образования, но и своевременно реагировать на трудности, возникающие у молодого педагога.

Все интересные идеи молодые педагоги фиксируют в творческих тетрадях и по желанию представляют их наставнику или куратору (приложение 4).

Каждый наставник и наставляемый работают по индивидуальному плану, который утверждается руководителем Учреждения (приложение 5).

На четвертом аналитическом этапе проводится повторное анкетирование и обследования на предмет сформированности сферы мотивации к педагогическому проектированию, внутренней и внешней мотивации. Организуется конкурс «Мой педагогический проект». Молодые педагоги имеют возможность представить

результаты самостоятельного моделирования, проектирования воспитательно-образовательного процесса. Систематизируется и обрабатывается накопленный материал, происходит понимание и обобщение работы, определяется общий подход к проектированию, отрабатываются полученные знания и умения.

Контроль за реализацией программы включает: посещение игр-занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

Показатели результативности.

1. Молодой педагог мотивирован на проектирование воспитательно-образовательного процесса.

2. Молодой педагог владеет технологией проектирования, изменился стиль работы с детьми.

3. Молодой педагог организатор исследовательской деятельности детей, генератор развития их творческого потенциала. Дети активны, самостоятельны, любознательны.

4. Родители активные участники образовательного процесса.

Риски, возникающие при внедрении практики.

1. В процессе реализации представленной модели наставничества возможен риск привлечения наставников, обладающих недостаточным уровнем профессионального мастерства/личностных качеств, в связи, с чем возможно снижение результативности.

2. При неверном составлении пары «наставник-наставляемый» возможны конфликты интересов.

***Данные о результативности практики.**

1. Правильно выстроенная система наставничества позволила сократить период адаптации, снизить текучесть молодого персонала на 100%.

2. Молодые педагоги способны эффективно проектировать воспитательно-образовательный процесс, что способствует личностному, профессиональному, творческому потенциалу не только наставляемых, но и наставников.

3. Отмечается повышение уровня профессионального роста педагогов через участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, форумах (профессиональная активность педагогов выросла по сравнению с прошлым учебным годом на 23%).

Как показал опыт, положительный результат в процессе реализации методической платформы «Ступени мастерства»:

- наставники освоили навыки управления, повысили свой статус в учреждении, завоевав репутацию профессионала и доверие коллег, приняли участие в формировании профессиональной команды;
- молодые педагоги получили своевременную помощь, поддержку в профессиональном и карьерном развитии;
- учреждение сформировало команду высококвалифицированных лояльных сотрудников.

**Результативность практики представлена в презентациях.*

**Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса
(Тест/Опросник для изучения мотивации достижения успеха).**

Инструкция тесту Элерса.

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».

1. Если между двумя вариантами есть выбор, его лучше сделать быстрее, чем откладывать на потом.
2. Если замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание, я легко раздражаюсь. Когда я работаю, это выглядит так, будто я ставлю на карту все.
3. Если возникает проблемная ситуация, чаще всего я принимаю решение одним из последних. Если два дня подряд у меня нет дела, я теряю покой.
4. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
5. Я более требователен к себе, чем к другим.
6. Я доброжелательнее других.
7. Если я отказываюсь от сложного задания, впоследствии сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
8. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
9. Усердие - это не основная моя черта.
10. Мои достижения в работе не всегда одинаковы.
11. Другая работа привлекает меня больше той, которой я занят.
12. Порицание стимулирует меня сильнее похвалы.
13. Знаю, что коллеги считают меня деловым человеком.
14. Преодоление препятствий способствует тому, что мои решения становятся более категоричными.
15. На моем честолюбии легко сыграть.
16. Если я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
17. Выполняя работу, я не рассчитываю на помощь других.
18. Иногда я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
19. Нужно полагаться только на самого себя.
20. В жизни немного вещей важнее денег.
21. Если мне предстоит выполнить важное задание, я никогда не думаю ни о чем другом.
22. Я менее честолюбив, чем многие другие.
23. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
24. Если я расположен к работе, делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
25. Мне проще и легче общаться с людьми, способными упорно работать.
26. Когда у меня нет работы, мне не по себе.
28. Ответственную работу мне приходится выполнять чаще других.
29. Если мне приходится принимать решение, стараюсь делать это как можно лучше.
30. Иногда друзья считают меня ленивым.
31. Мои успехи в какой-то мере зависят от коллег.
32. Противостоять воле руководителя бессмысленно.
33. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
34. Если у меня что-то не ладится, я становлюсь нетерпеливым.
35. Обычно я обращаю мало внимания на свои достижения.
36. Если я работаю вместе с другими, моя работа более результативна, чем у других.
37. Не довожу до конца многое, за что берусь.
38. Завидую людям, не загруженным работой.
39. Не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

40. Если я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты пойду на крайние меры.

Ключ опросника Т. Элерса.

Расчет значений. По 1 баллу начисляется за ответ «да» на вопросы: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 и «нет» - на следующие: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39. Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 и 40 не учитываются.

Подсчитывается общая сумма баллов. Интерпретация методики мотивации к успеху (нормы теста Элерса):

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к достижению успеха.

1. От 1 до 10 баллов - низкая мотивация к успеху.

2. От 11 до 16 баллов - средний уровень мотивации.

3. От 17 до 20 баллов - умеренно высокий уровень мотивации.

4. Более 21 балла - слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Приложение 2

Мотивация профессиональной деятельности
(методика К. Замфир в модификации А. А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

ЛИСТ ОТВЕТОВ

	1	2	3	4	5
Мотив	В очень незначительной мере	В незначительной мере	В не большой, но и не малой мере	В большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального					

престижа и уважения со стороны других					
6.Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7.Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = 1+2+5)/3 \quad ВОМ = (3+4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности - соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ \text{ и } ВМ = ВПМ > ВОМ.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми:

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Оба они относятся к одному и тому же неоптимальному типу: $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя внешней отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

По нашим данным, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь,

$r = +0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Кроме того, нами установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, $r = -0,585$). Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Приложение 3

Критерии сформированности готовности молодого педагога к педагогическому проектированию

Компоненты структуры умений	Качественные характеристики умений	Показатели готовности педагога
Мотивационный	1.Интерес к педагогическому проектированию. 2.Наличие мотивации к формированию умений педагогического проектирования. 3.Мотивации преодоления затруднений в проектной деятельности.	1.Самореализация личности молодого педагога, как профессионала инновационной деятельности. 2.Восприимчив к нововведениям. 3.Ощущать потребность в создании инноваций, как способ решения педагогических проблем.
Когнитивный	1.Полнота знаний теоретических основ проектной деятельности. 2.Осознанность технологических знаний (этапов и методов проектной деятельности). 3.Синтезирование знаний из разных областей науки.	1.Владеет комплексом знаний о процессе проектирования, о современных требованиях, инновационных моделях и технологиях. 2.Понимает, что определяет потребность и возможность развития существующей практики.
Операционно-деятельностный	1.Последовательность выполнения проектных действий. 2.Систематичность и качество проявления умений. 3.Активность в проектной деятельности. 4.Умение осуществлять рефлексию и коррекцию проектной деятельности.	1.Владение технологией проектирования, способами решения задач в данной области. 2.Оценивает свою деятельность, корректирует её и видит перспективы развития.

Личностный	1.Самостоятельность и уверенность. 2.Целесообразность и собранность. 3.Самокритичность и ответственность.	1.Активность личности, направленность на дальнейшее действие.
------------	---	---

Приложение 4

Примерная творческая тетрадь вхождения в воспитательно-образовательный процесс (составляется и заполняется молодым педагогом)

Ф.И.О. молодого педагога (наставляемого) _____

Должность _____

№ п/п	Идея внедрения	Цель внедрения	Практическая часть внедрения идеи	Сроки внедрения	Предположительная результативность внедрения идеи

Общий вывод по результатам внедрения идей за учебный год

Приложение 5

Примерный индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (составляется и заполняется педагогом наставником)

Ф.И.О. молодого педагога (наставляемого) _____

Должность _____

Наставник _____

План работы на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «__» _____ 20__ год

№ п/п	Задание (что конкретно, посетить, изучить)	Цель/планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/подпись наставляемого

Комментарии наставника/о результатах выполнения плана, итогах прохождения наставничества _____

