

«Наставничество - как эффективное средство профессионального развития педагогов»

**Гармидер Юлия Николаевна
заместитель заведующего
МАДОУ № 5**

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков, практического опыта опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам.

Цель - оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов профессиональной этики.

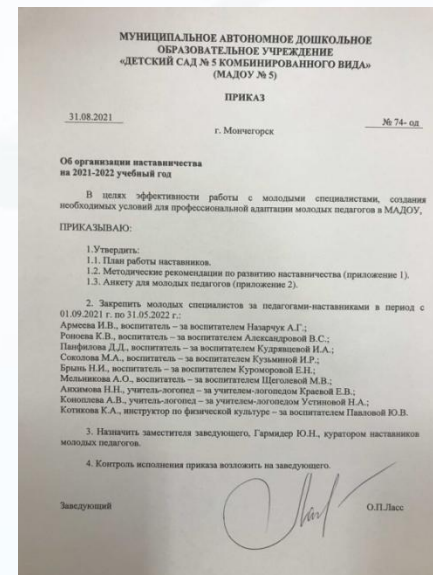
Основные задачи:

- Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника
- Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей.

Локальные документы, регламентирующие наставничество

- Приказ об организации наставничества

- Положение о наставничестве



Пять критериев, чтобы выбрать наставников

- Высокий профессионализм, наличие опыта и педагогических знаний, которые значительно выше должностных компетенций подшефного педагога.
- Умение легко и доступно передавать свои знания, методики и опыт их применения на практике новичкам.
- Личное желание заниматься наставничеством.
- Признание и авторитет у руководителя и коллектива, способность оказывать влияние на всех участников процесса обучения.
- Наличие таких личностных качеств, как ответственность и организованность.

Этапы наставничества:

1. Адаптационный (диагностический)
2. Основной (реализационный)
3. Аналитический (контрольно-оценочный)

Психолого-педагогические аспекты адаптационного периода начинающих воспитателей

<i>Заместитель заведующего — молодой педагог</i>	<i>Молодой педагог - педагог-психолог</i>	<i>Молодой педагог – коллега</i>
<p>— создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</p> <p>— обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;</p> <p>— обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом</p>	<p>— создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</p> <p>- обеспечивает постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности;</p> <p>- помогает молодым педагогам адаптироваться к работе в дошкольном учреждении приняв его внутренние правила, традиции и условия;</p> <p>— формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей</p>	<p>— оказание поддержки со стороны коллег, наставника</p> <p>принятие начинающего воспитателя</p>

Примерные вопросы беседы с молодым педагогом:

Чего Вы хотели бы достичь в педагогической деятельности?

Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?

Чем бы Вы хотели увлечь детей?

Нуждаетесь ли вы в индивидуальной помощи?

Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

АНКЕТА для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? (Да Нет Частично)

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности? (в календарно-тематическом планировании; в проведении ООД, мероприятий; в общении с коллегами, администрацией, с воспитанниками, их родителями; другое)

4. Что представляет для вас наибольшую трудность? (формулировать цели занятия; вопросы проблемного характера; выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей ООД; мотивировать деятельность воспитанников; создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении; подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности; активизировать деятельность воспитанников на ООД; организовывать сотрудничество между воспитанниками; само и взаимоконтроль воспитанников; развивать творческие способности воспитанников; другое)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): самообразованию; практико-ориентированному семинару; курсам повышения квалификации; мастер-классам; творческим лабораториям; индивидуальной помощи со стороны наставника; другое .

6. Если бы Вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора): типы занятий, методика их подготовки и проведения; методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников; учет и оценка знаний воспитанников; психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов; урегулирование конфликтных ситуаций; формы работы с родителями; формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками; другое.

Индивидуальный план сопровождения деятельности молодого педагога удобно оформить в виде таблицы.

Содержание работы (форма, тема)

- знакомство с основными документами ДОО
 - ведение документации
 - совместное написание календарного плана
 - совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего;
 - помощь в проведении педагогической диагностики, организации и проведении родительского собрания
 - составление подробного конспекта занятия, подбор дидактического материала, наглядных пособий к занятию
 - изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками
 - помощь в выборе оптимальных методов и приемов для работы с детьми, родителями
 - демонстрация опыта работы педагога-наставника по организации режимных моментов и проведение ООД (молодой педагог в роли наблюдателя и в роли дублера) с последующим анализом;
 - наблюдение и анализ за выполнением режимных моментов и проведением ООД молодым специалистом в работе с детьми
 - демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом
 - консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми», и т.д.
 - составление плана профессионального роста
 - решение и анализ педагогических ситуаций
 - участие в конкурсах педагогического мастерства
-
- консультации по запросу (в течение года)

Основные трудности в работе, отмечаемые у молодых педагогов:

- отсутствие мотивации к работе
- трудности в ведении документации
- трудности в общении с детьми, с родителями
- неумение организовать детей
- затруднения в написании конспекта, организационного момента при проведении ООД
- в проведении педагогической диагностики
- незнание современных форм и методов работы
- неуверенность в себе
- несоблюдение логической структуры занятия
- неумение применить на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей

Рекомендации при работе с молодыми воспитателями

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя даст положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво.

Отмечайте положительное в работе.

Подскажите! Направьте! Ободрите!

Конкурс «Ступеньки мастерства»



КРИТЕРИИ КОНКУРСА «СТУПЕНЬКИ МАСТЕРСТВА»

- ✓ Соответствие содержания занятия требованиям ФГОС ДО, логика построения занятия, единая линия содержания
- ✓ Обеспечение условий предметно-пространственной среды для развития познавательной деятельности
- ✓ Соблюдение санитарно - гигиенических норм к организации деятельности детей
- ✓ Эмоциональный компонент занятия
- ✓ Мотивация и активизация познавательной деятельности детей
- ✓ Смена видов деятельности детей, оптимальное сочетание различных методов и приемов обучения
- ✓ Развитие умений детей самостоятельно добывать знания и пополнять их объем
- ✓ Полный контакт во взаимодействии педагога и воспитанников на занятии
- ✓ Глубина и точность анализа занятия

Отчет об итогах наставничества за _____ учебный год

Наставник: _____

Воспитатель: _____

Показатель	Краткая характеристика
Знания по профилю	
Навыки по профилю	
Объем выполняемой работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов	

Вывод:

Рекомендации:

Дата

подпись

Ожидаемый результат от наставничества:

Легкая адаптация молодых педагогов в дошкольной среде;

Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;

Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;

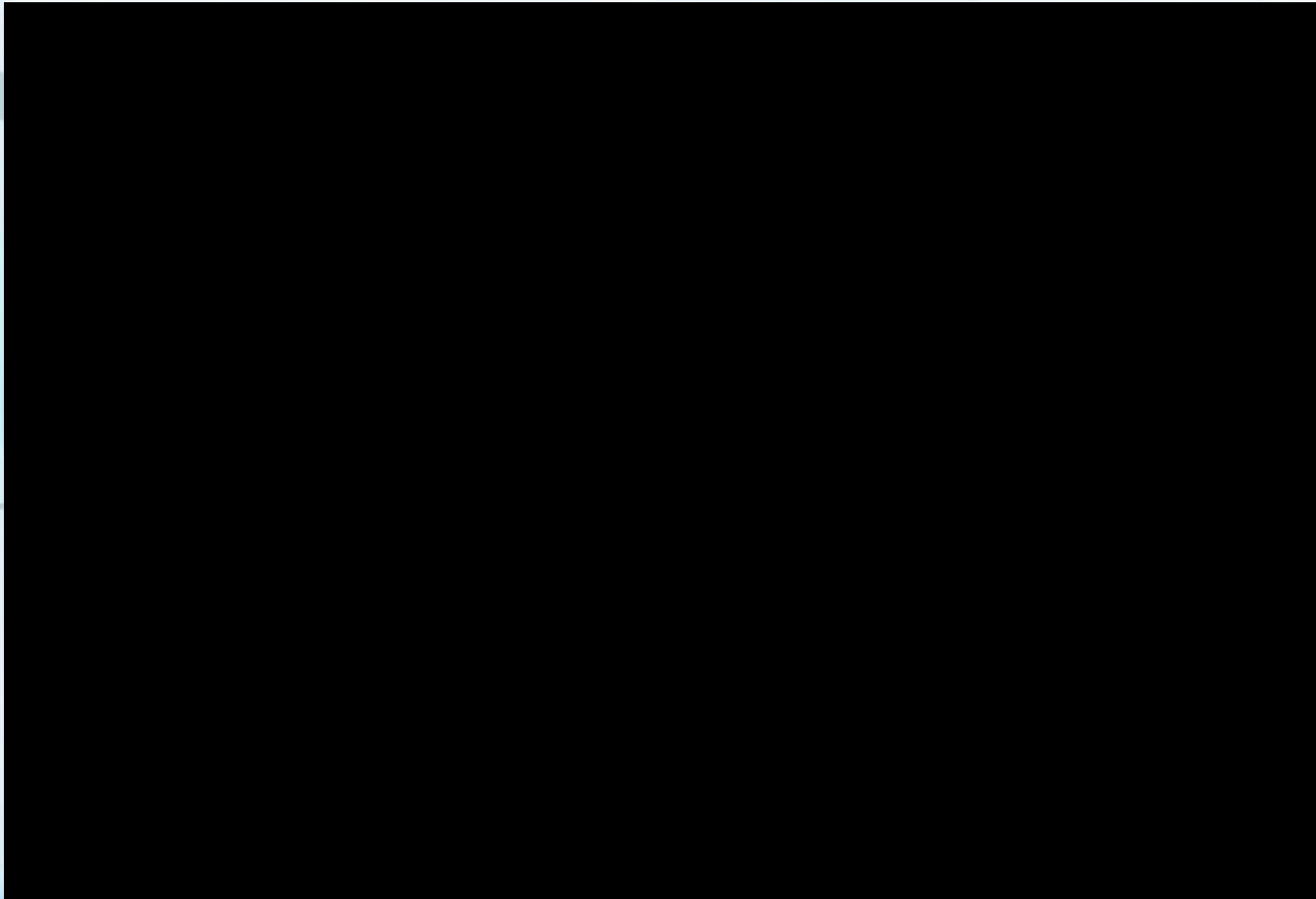
Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;

Создание индивидуального стиля в работе;

Потребность в непрерывном самообразовании;

Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;

Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.



The background features a light blue gradient with various geometric shapes and patterns. In the top left, there are numbers 6, 5, and 4. In the top right, there is a circular pattern with a blue and white chevron design. The text is centered and rendered in a bold, blue, serif font with a slight drop shadow.

**Спасибо за
внимание!**