

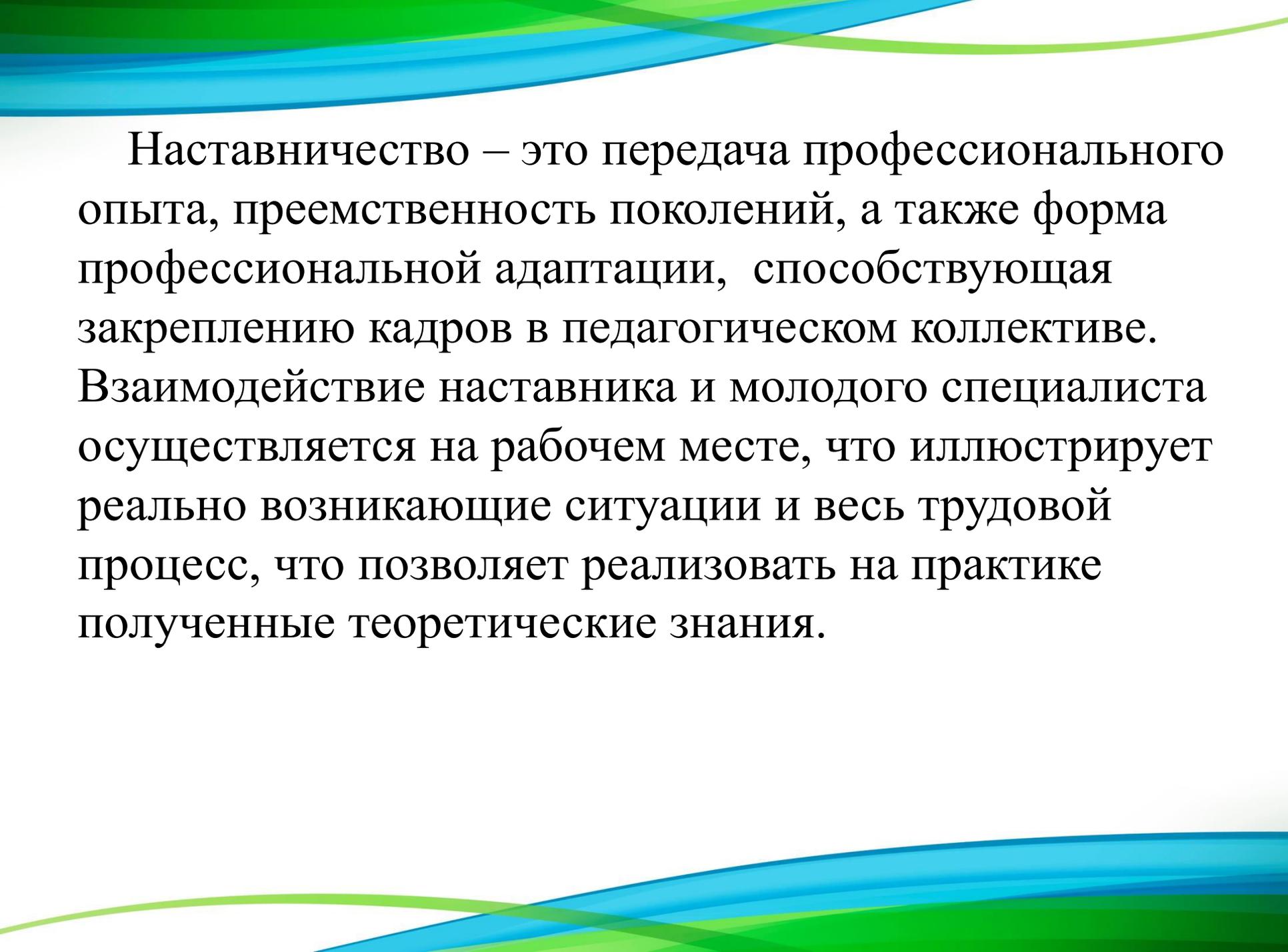
Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №4 села Арзгир Арзгирского района Ставропольского края

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА»

**Выполнила: воспитатель МКДОУ
детский сад № 4 с.Арзгтр
Подкаура Юлия Васильевна**

Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более опытных педагогов

А. С. Макаренко



Наставничество – это передача профессионального опыта, преемственность поколений, а также форма профессиональной адаптации, способствующая закреплению кадров в педагогическом коллективе. Взаимодействие наставника и молодого специалиста осуществляется на рабочем месте, что иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

Условия успешной адаптации молодого педагога

1. Осуществление адаптации в непрерывно связи процессом личностного и профессионального развития педагога
2. Максимальны учёт личностных особенностей и уровня профессионально подготовки в организации педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста молодого педагога.
3. Соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям для реализации молодым педагогом инновационных подходов в воспитании и образовании обучающихся.

Цель наставничества в дошкольном образовательном учреждении - оказание помощи начинающим воспитателям в их профессиональном становлении.

Задачи:

привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;

ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

способствовать успешной адаптации молодых специалистов и воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

Формы организации наставничества в ДОУ

Групповые (коллективные):

- групповые консультации;
- групповые дискуссии;
- «Клуб молодого воспитателя»;
- игровая и проектная форма деятельности;
- «мозговой штурм»
- обучающие семинары и семинары -практикумы;
- мастер-классы.

Индивидуальные:

- консультации;
- индивидуальные беседы,
- взаимопосещения с последующим обсуждением;
- коучинг.

Основные принципы наставничества:

МОТИВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ;

добровольность;

открытость;

компетентность;

взаимоуважение;

соблюдение норм профессиональной этики.

Этапы организации наставничества в ДОУ

1. Адаптационный
2. Организационный
3. Контрольно-оценочный

1. Адаптационный этап

Цель: выявление актуального объема знаний и умений молодого специалиста, разработка основных направлений работы. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание

Создание пакета нормативных документов по наставничеству.

Система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов.

Проведение психологического тестирования, мониторинга или диагностических срезов начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.

Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.

2. Организационный этап

Цель: разработка основных направлений работы наставничества.

Содержание

Разработка индивидуального плана наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Предоставление молодому специалисту материала для самосовершенствования.

3. Контрольно – оценочный этап

Цель: подведение итогов работы и анализ эффективности системы наставничеств.

Содержание

Проведение мониторинга реализации этапов работы.

Изучение и обобщение накопленного материала.

Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству.

Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству.

Роли педагога – наставника в работе с молодыми специалистами

1. **«Проводник»**. Педагог – наставник реализует пошаговое руководство педагогической деятельностью молодого специалиста.
2. **«Защитник интересов»**. Оказывает помощь в решении всех конфликтных ситуаций, образующихся в процессе педагогической деятельности молодого специалиста.
3. **«Кумир»**. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога.
4. **«Консультант»**. Подопечный приобретает точно такое количество поддержки, сколько ему следует и когда он об этом просит.
5. **«Контролёр»**. Молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций.

Методы и приемы

Интерактивные:

- лекция – беседа;
- семинары-практикумы;
- психолого-педагогические тренинги;
- проблемно-проектный семинар;
- круглые столы, в которых проигрываются игровые ситуации.

диагностика

разыгрывание ролей

мозговой штурм

диалог

методы проблемного обучения

эвристическая беседа

исследовательский метод

метод «Шесть шляп»

Результат наставничества

- * адаптация педагога к новым условиям труда;
- * формирование мотивации и интереса к профессиональной деятельности;
- * более быстрое формирование профессиональных навыков;
- * получение положительных результатов образовательной деятельности;
- * развитие кадрового потенциала;
- * создание благоприятного микроклимата в ДОУ.



Спасибо за внимание