



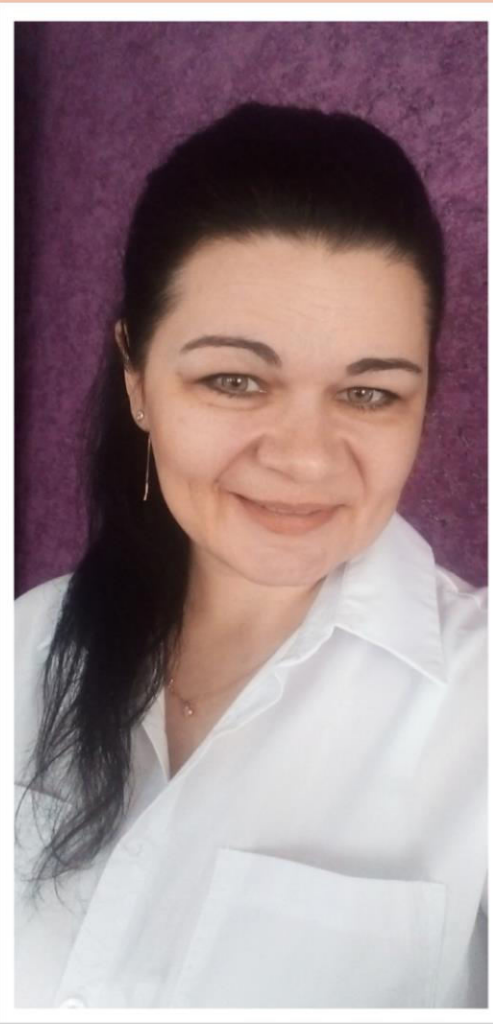
ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

Сологуб Елена Георгиевна
воспитатель высшей категории
МКДОУ д/с№4 с. Арзгир
2025год

Педагог-наставник

Сологуб Елена Георгиевна,
воспитатель МКДОУ д/с №4
с.Арзгир Ставропольского края

Образование	Высшее
Учебное заведение	Ставропольский Государственный Университет
Специальность по диплому	Педагог-психолог дошкольного образования
Педагогический стаж	22 года



Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.

2. Неумение применять на практике теоретические знания

3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.





Проблема:

Недостаточно высокий уровень педагогической компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.



Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном стремлении.

Задачи:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.



Результат:

1. Молодые и вновь принятые педагоги ДООУ приобретают возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшается качество Воспитательно-образовательного процесса. В ДООУ.
3. Ускоряется процесс профессионального становления молодого специалиста.

Правила общения с наставляемыми

- ✓ Не приказывать
- ✓ Не угрожать
- ✓ Не проповедовать
- ✓ Не поучать
- ✓ Не подсказывать решения
- ✓ Не выносить суждений
- ✓ Не оправдывать и не оправдываться
- ✓ Не ставить «диагноз»





Формы и методы работы с наставляемыми:

- Педагогический ринг
- Вечер вопросов и ответов
- Метод «Модерации»
- Тренинг
- Мастер-класс
- Мастерская молодого специалиста
- Метод «Кей»
- Деловая игра
- Мозговой штурм

Алгоритм деятельности педагога наставника





1 этап - Диагностико-адаптационный

Диагностика направлена на выявление пробелов в знаниях, умениях и навыках наставляемого. Проводится педагогом-психологом учреждения в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за наставляемым.

Памятка молодому педагогу

Принципы профессиональной успешности педагогической деятельности:

«Принцип фейерверка»: Раскрой себя!

«Принцип весов»: Найди себя! Твой выбор – твои возможности.

«Принцип рейтинга»: Побеждай! Пробуй! **Планируй!**

«Принцип успеха». Реализуй себя!

2 этап-Реализационный

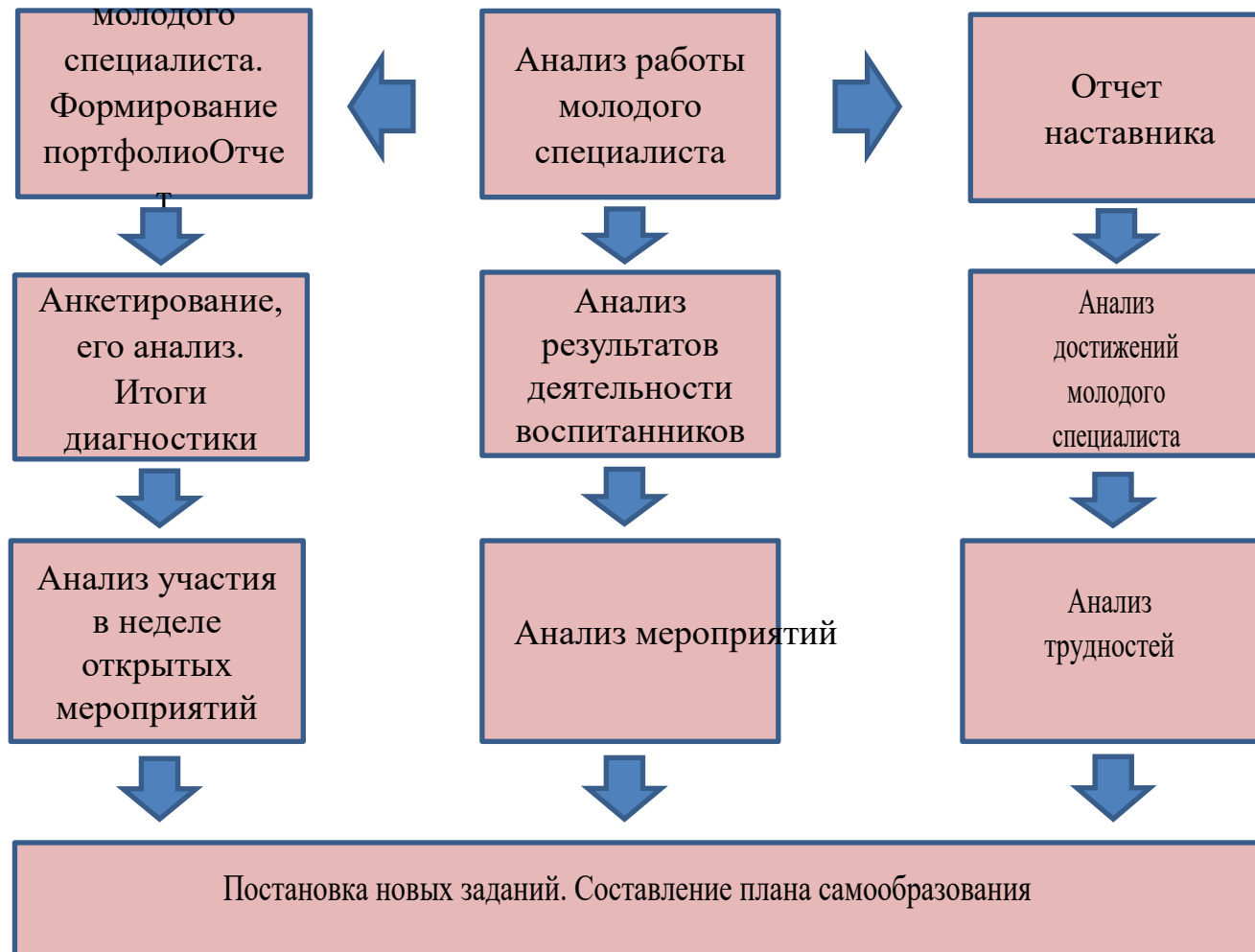
Содействие развитию у молодого специалиста требуемого уровня профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков); формирование профессиональной самостоятельности.

СТИЛЬ ОБЩЕНИЯ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

- Мотивация, поддержка
- Четкая постановка задач, много контроля
- Давай думать вместе
- Я верю: у тебя получится.
- Делай сам, покажи результат.
- Давай я тебе объясню как это здорово
- И ты захочешь это сделать.
- Я скажу что и как делать и проверю!



3 этап - Контрольно-аналитический



Ключевые факторы успеха практики наставничества

- развитие организационной культуры и повышение лояльности персонала за счет обеспечения преемственности знаний и эффективных технологий работы;
- снижение времени на адаптацию наставляемых; экономия непродуктивных затрат времени (новички, научившись взаимодействовать с наставником, не отвлекают своими вопросами от работы других специалистов);
- снижение у новых сотрудников чувства тревожности и неуверенности в себе;
- повышение уровня удовлетворенности наставляемых своей работой, участие в качестве докладчиков в конференциях, семинарах;
- повышение профессионального уровня всех участников процесса наставничества;
- формирование профессионального сотрудничества между различными категориями сотрудников;
- отсутствие текучести кадров;
- снижение риска профессионального выгорания педагогов.





Опыт доказывает, что школа молодого педагога способствует:

- ✓ Адаптации молодого специалиста к новым условиям труда
- ✓ Формированию его заинтересованности в работе
- ✓ Получению положительных результатов
- ✓ Развитию педагогического потенциала
- ✓ Созданию педагогической среды, в которой молодой специалист найдет себя и будет востребован.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!