

«Наставничество в ДОУ»

Заместитель заведующей по
ВМР МБДОУ №70
Стогний Т.В.

Определение

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

Наставничество - способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник — это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в организации, который:

- помогает новым педагогам адаптироваться в организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.



Кто больше других заинтересован во внедрении и развитии системы наставничества? Опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса:

- Педагог-**Наставник** развивает навыки управления, повышает свой статус в организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).
- **Педагог** получает своевременную помощь на этапе интеграции в организацию, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.
- **Организация** стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных сотрудников.

Цель, задачи

Цель способствовать формированию профессионально адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

Задачи:

- ✓ помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- ✓ способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- ✓ предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
- ✓ стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- ✓ способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.



Кто может стать наставником

Хороший наставник должен обладать такими качествами, в частности:

1

обладать высоким уровнем лояльности к организации, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры;

2

обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности;

3

иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве; что важно — от наставника требуется искреннее стремление помогать подопечному, а не просто от случая к случаю оценивать результаты его работы;

4

проявлять инициативу и регулярно предоставлять обратную связь. Хороший наставник — всегда в курсе проблем педагога

Система наставничества

Важнейшими вопросами для организации являются:

- 1) качество наставничества;
- 2) добросовестное отношение наставников к своим обязанностям.

Поэтому, система наставничества это комплекс мер, которые организация обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

Наставничество — это не столько прирожденный дар, сколько мастерство, которое можно освоить. Значит, наставников нужно обучать:

- на соответствующих тренингах (внутренних или внешних);
- на семинарах по обмену опытом;
- во время встреч наставников с их собственными наставниками.

Процессы, сопровождаемые наставником

1этап - адаптация.

Задача наставника не в том, чтобы рассказать новичку о принятых в организации порядках, познакомить с коллегами и т. д.

Его роль в процессе адаптации гораздо сложнее и ответственнее — он должен:

- помочь педагогу понять и принять свой новый статус в организации;
 - освоить новые нормы поведения;
 - ознакомиться с корпоративными ценностями;
 - помочь наладить и поддерживать взаимоотношения с коллективом;
 - помочь педагогу сформировать профессиональные навыки, необходимые для выполнения его функциональных обязанностей и т. д.
- определить возможности педагога, выявить его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказать адресную помощь, способствовать формированию аналитических умений: анализ занятий, самоанализ, выявить возможностей педагога.



План работы наставника с молодым специалистом (составляется на все этапы работы)

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Час общения «Расскажи о себе»	Тестирование, анкетирование, наблюдение	Сентябрь
Знакомство с ДОУ	Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога.	Сентябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства просвещения, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования	Октябрь
Знакомство с учебными программами	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации воспитательно-образовательного процесса,	Ноябрь
Организация РППС в группе	Составление плана оснащения РППС группы	Ноябрь

Процессы, сопровождаемые наставником

II этап (2,3 год работы) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Содержание работы:

- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- ✓ Повышение профессионального мастерства молодого специалиста, -
- ✓ посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.
- ✓ Привлечение к показу занятий на уровне детского сада.
- ✓ Приобщение педагога к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
- ✓ Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы,
- ✓ тренинги.
- ✓ Посещение семинаров-практикумов по темам.

Процессы, сопровождаемые наставником

III этап (4,5 год работы) система работы, появление собственных разработок.

Педагог самостоятельно внедряет в свою работу новые технологии. На этом этапе можно увидеть результативность сопровождения по развитию компетентности педагога, проверить уровень профессиональной компетентности педагога, определить уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей.

4 этап (6-й год работы) происходит совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.



Результаты наставничества.

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам МБДОУ;
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике МБДОУ;
- формирование в организации такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов. Это самое ценное приобретение для детского сада, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.



Нормативно-правовое обеспечение наставничества:

1. Положение о наставничестве, определены функциональные обязанности наставника.
2. В Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда внесён пункт о введении надбавки за исполнение функций наставника.
3. Приказ и список наставников на учебный год, утверждённый заведующим (если таковые имеются.)
4. Примерный план работы наставника с начинающим педагогом, форма отчёта наставника о проделанной работе.

**Спасибо за
внимание!**

