

Практика наставничества

в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении «Детский сад № 206»



Красноярск
2021 год

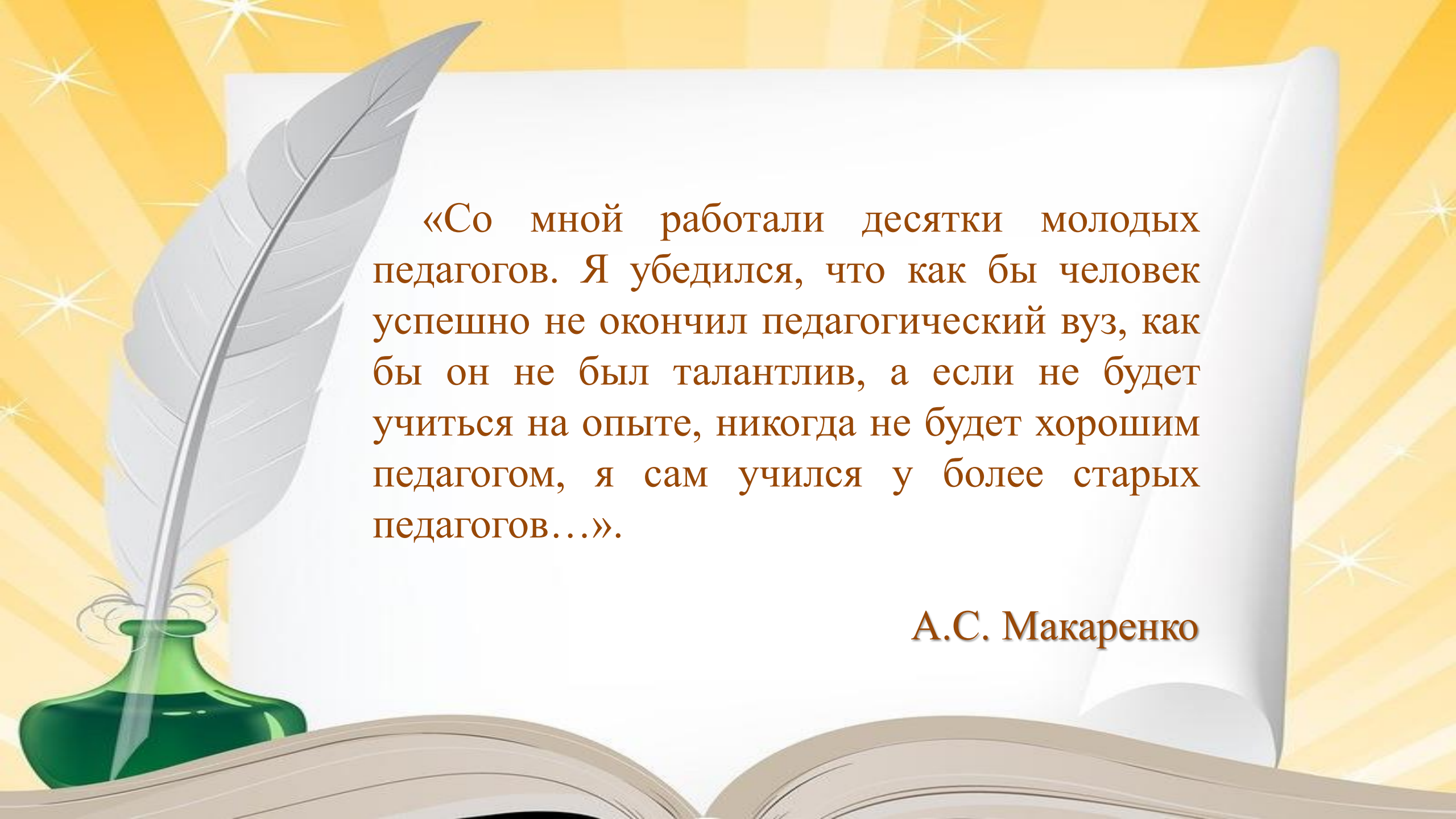
Педагог-наставник
Шукайло Галина Николаевна,

воспитатель МБДОУ № 206

г. Красноярск

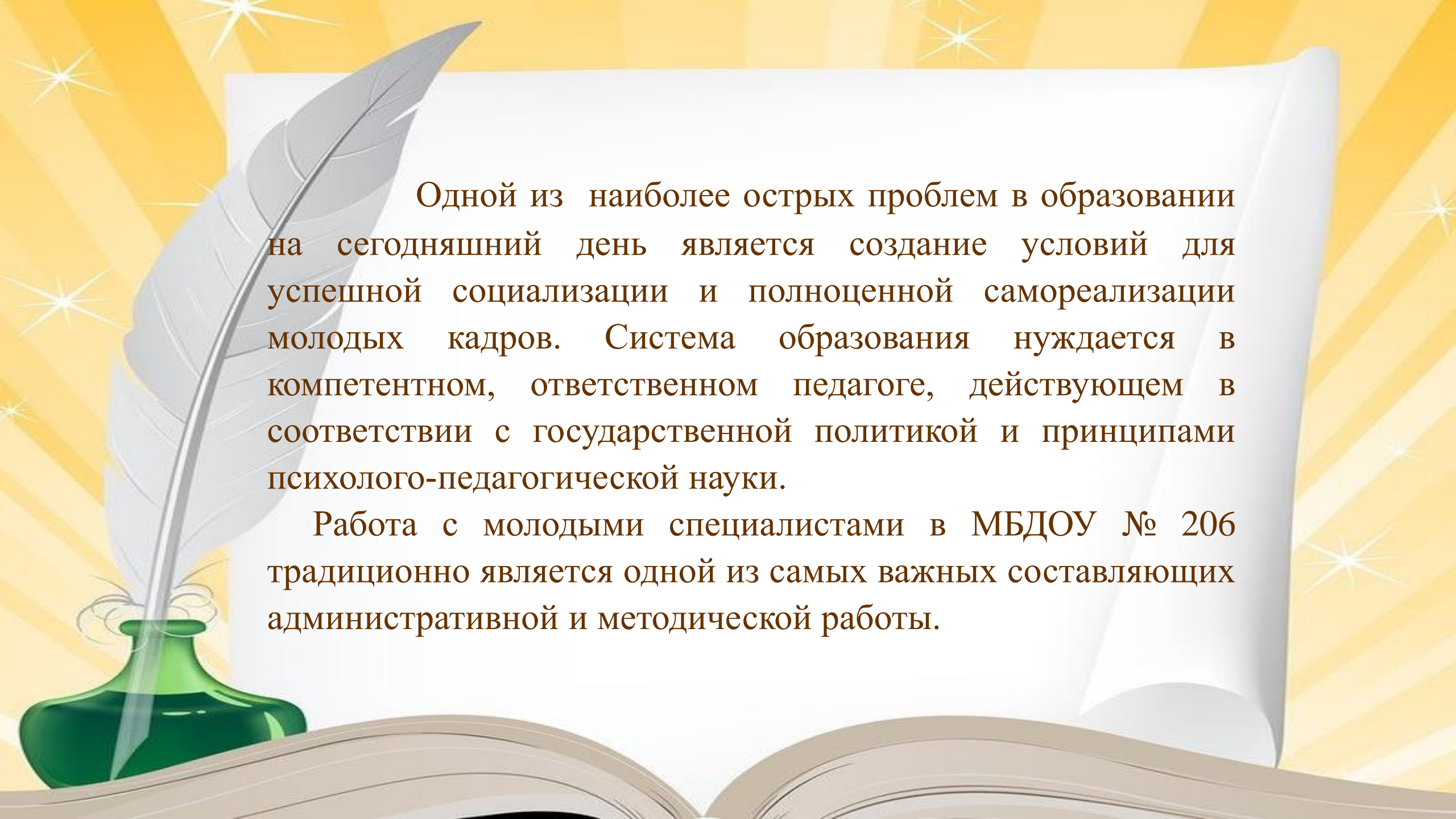
Образование	Высшее
Учебное заведение	ФГОУ ВПО "Сибирский федеральный университет", АНПОО "МАНО" - диплом о профессиональной переподготовке по программе "Педагогика и методика дошкольного образования"
Специальность по диплому	Воспитатель первой квалификационной категории
Педагогический стаж	8 лет





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

А.С. Макаренко



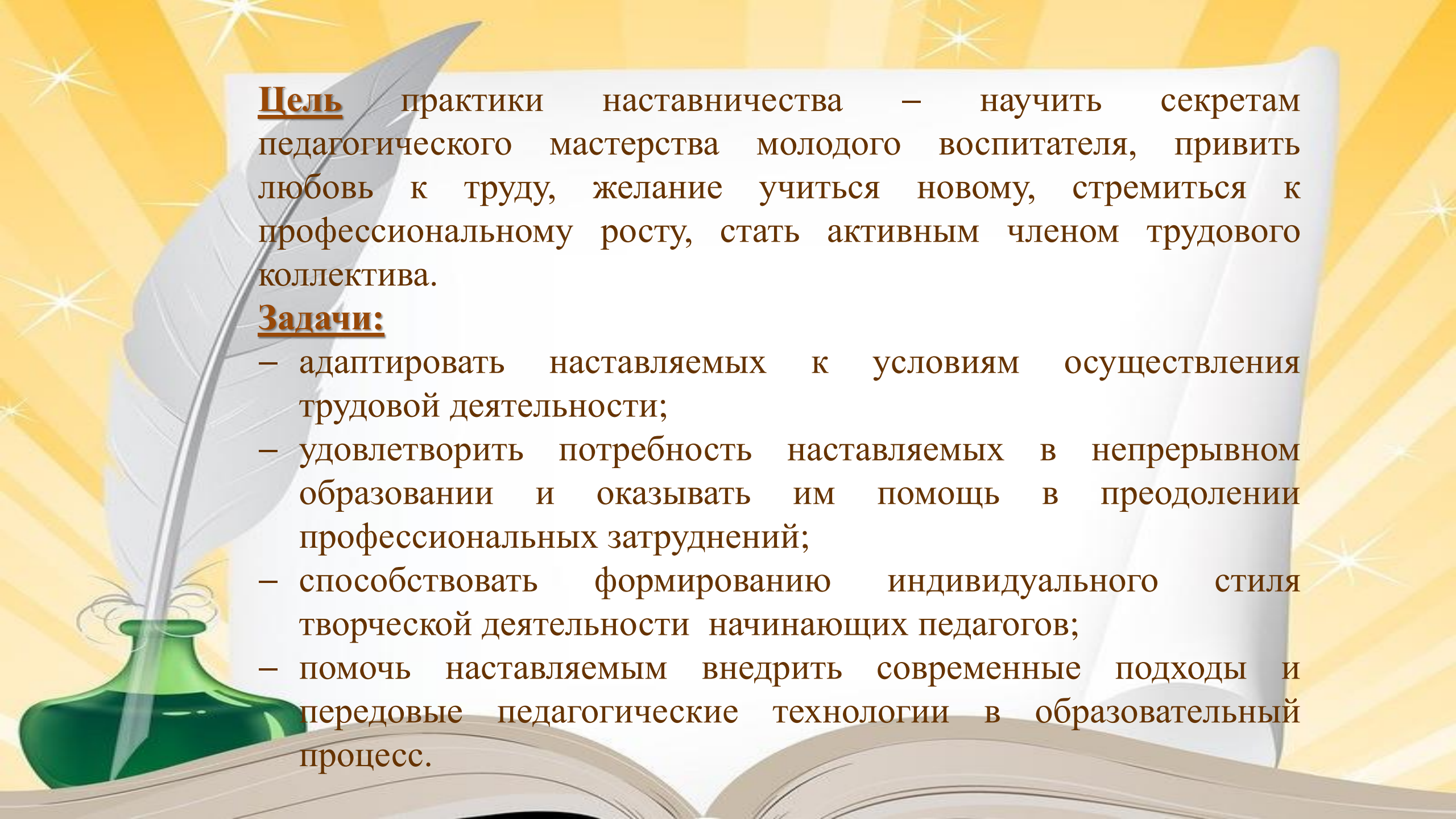
Одной из наиболее острых проблем в образовании на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Работа с молодыми специалистами в МБДОУ № 206 традиционно является одной из самых важных составляющих административной и методической работы.



Условия успешной адаптации молодого педагога

1. Осуществление адаптации в непрерывной связи с процессом личностного и профессионального развития педагога.
2. Максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной 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 практики наставничества – научить секретам педагогического мастерства молодого воспитателя, привить любовь к труду, желание учиться новому, стремиться к профессиональному росту, стать активным членом трудового коллектива.

Задачи:

- адаптировать наставляемых к условиям осуществления трудовой деятельности;
- удовлетворить потребность наставляемых в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении профессиональных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих педагогов;
- помочь наставляемым внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.



Правила общения с наставляемым

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

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

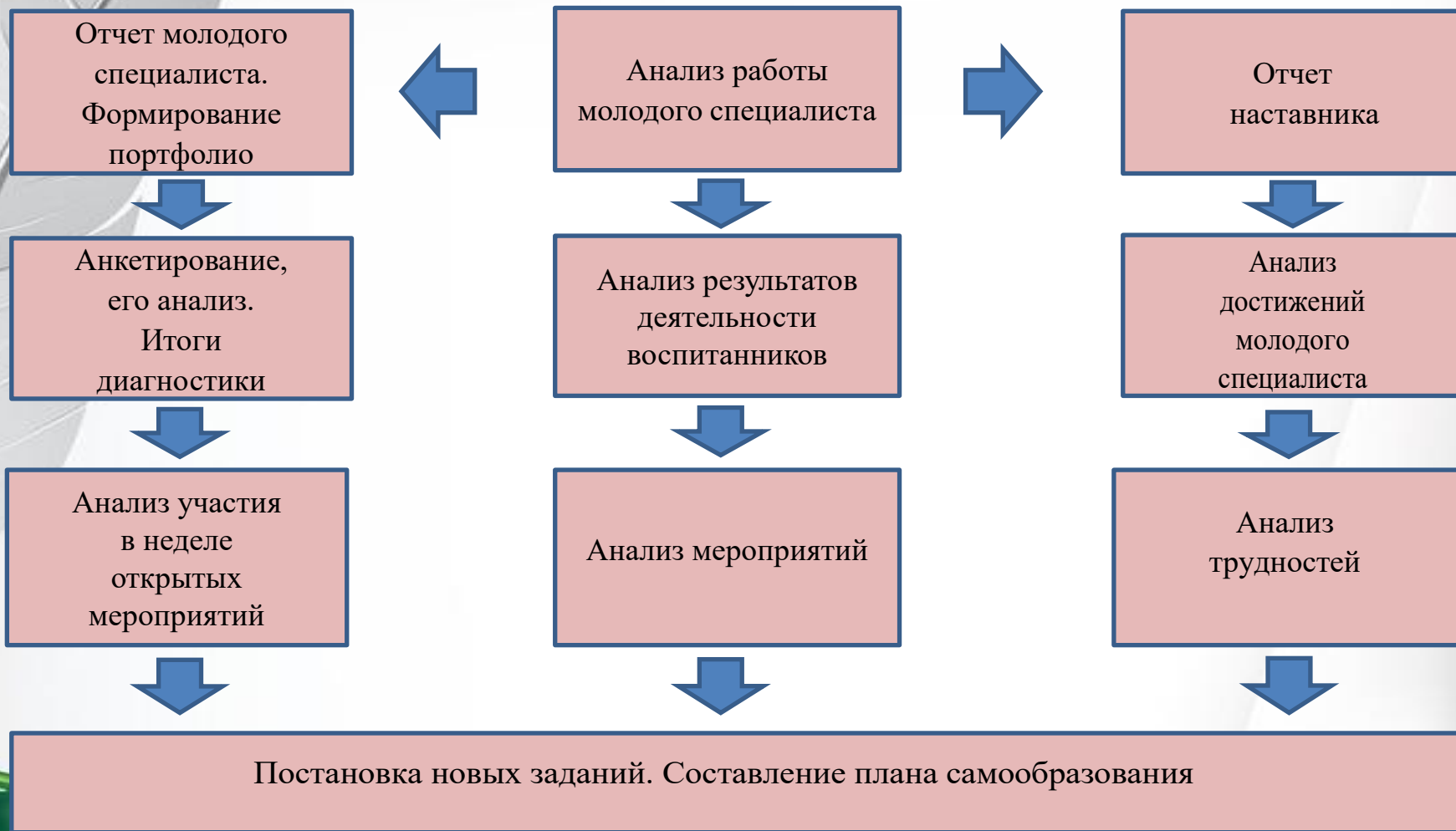
Мотивация, поддержка	Четкая постановка задач, много контроля
Давай думать вместе Я верю: у тебя получится.	Делай сам, покажи результат.
Давай я тебе объясню как это здорово И ты захочешь это сделать.	Я скажу что и как делать и проверю!



Формы и методы работы с наставляемыми:

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

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 наставничество 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!