

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №10 «Капелька»

Практика наставничества

Воспитатель: Фатеева Марина Николаевна

marina-fateeva-75@mail.ru

х.Графский

2021г.

СЛАЙД 1.Тема.

СЛАЙД 2.

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

СЛАЙД 3.

А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия т.д. Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

СЛАЙД 4.

Нормативно-правовая база организации наставничества.

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 28, 47, 48
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 № 2765-р «Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»
4. Указ Президента РФ от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

СЛАЙД 5.

Условия успешной адаптации молодого педагога .

- ✓ Осуществление адаптации в непрерывной связи с процессом личностного и профессионального развития педагога.
- ✓ Максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки в организации педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста молодого педагога.
- ✓ Соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям для реализации молодым педагогом инновационных подходов в воспитании и образовании обучающихся.

СЛАЙД 6.

Цель практики наставничества: создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

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.

СЛАЙД 7.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

СЛАЙД 8

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

СЛАЙД 9.

II этап – 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.

СЛАЙД 10.

III этап – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

СЛАЙД 11.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом следующих факторов: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми. Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ней старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;

- групповые: семинары, тренинги, практикумы, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки. Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические

тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога на методическом объединении района. Молодому специалисту я предложила изучить памятки по темам «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект НОД?»

СЛАЙД 12.

Организовала консультации по составлению перспективных планов и рабочей программы, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями и др. Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций. Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Любовь Сергеевна почувствовала себя увереннее, закрепились ее убеждения в правильном выборе профессии. Результатами деятельности наставничества для нас стало: повышение качества самообразования молодого педагога; прохождение курсов переподготовки, программы, сценарии, проекты, дидактические игры; наглядностей. Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения категории. Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

СЛАЙД 13

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ДОУ повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками. Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.