

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 24»

Педагогическая конференция

«Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика»

Традиционная форма наставничества («один –на –один»)

► г. Верхняя Пышма.2024 г.

- **Зам зав по Вмр:**
Наздрачева Е.В.
Наставник: воспитатель
Казакова Н.В.
- **Наставляемый:** воспитатель
- Садыкова Д.А.

Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.октября 2013 г. № 544н раскрывает общие требования, предъявляемые к педагогу (образование, опыт работы, особые условия) и трудовые действия, умения и знания необходимые для выполнения общепедагогической функции по обучению, воспитанию и развитию детей, а также требования, предъявляемые конкретно к воспитателю дошкольного учреждения.

В соответствии с ними, одним из трудовых действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития. Понятия «профессиональная компетентность», «компетенция» в настоящее время рассматриваются в работах разных ученых и специалистов.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество — тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество — это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Цель моей работы в качестве наставника: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании,
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

Документы

регламентирующие наставничество:

Работа по наставничеству в ДОО регламентируется:

- положением;
- приказом заведующего о назначении наставника;
- утвержденным планом работы с наставляемым.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.

Изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности.

Условия успешного наставничества

- *Взаимопонимание
- *Доверие и уважение
- *Эмоциональный контакт
- *Высокая мотивация обеих сторон
- *Способность давать и воспринимать как похвалу, так и критику

Условия чтобы стать наставником

1. Наставники в нашем ДООУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости).

2. Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5 лет.

Направления деятельности наставника и наставляемого:

- ✓ проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц);
- ✓ вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год);
- ✓ самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет);
- ✓ промежуточный анализ работы (примерно через год).

Этапы наставничества

I направление. Стажировка .

II направление. Вхождение в профессию.

III направление. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога.

IV Направление. Анализ результатов работы.

Новизна нашего опыта

заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Признаки успешности наставляемого

1. Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном уровне
2. Молодые педагоги приобретают навыки работы на интернет ресурсах, создают мультимедийные презентации, буклеты, проекты.
3. Молодые специалисты работают в данный момент.

Спасибо за внимание!!!