

#ГПН_2023#ГодПедагогаНаставника



ГОД
ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Модель наставничества для
обеспечения качества образования
и повышения профессионального
мастерства в ДОУ

НАСТАВНИК



Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт. Опыт и знания могут касаться, как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. В ДОУ это педагогическое мастерство. Наставничество в ДОУ - это один из методов обучения педагогов.

Зачем нужен наставник в ДОУ?

- ❖ Оказание помощи в адаптации молодого специалиста к учебно-воспитательной среде
- ❖ Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении
- ❖ Оптимизация процесса профессионального становления педагога
- ❖ Формирование у педагога мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации
- ❖ Формирование в ДОУ кадрового состава

Молодой специалист



Педагог, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в ДОУ от 0 до 3-х лет

Специалист, назначенный на должность, по которой не имеет опыта работы.



Кто может быть наставником?

- ❖ Опыт педагогической работы
- ❖ Высокие профессиональные качества
- ❖ Коммуникативные способности
- ❖ Авторитет в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей
- ❖ Принцип добровольности
- ❖ Обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе



Модели наставничества

Традиционное

Успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным.

Партнёрское

Наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но опытнее в определённой области.

Групповое

Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»).

Флеш-наставничество

Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.

Реверсивное

Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых технологий и др..

Виртуальное

Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

Наставничество в ДОУ

1-й этап – адаптационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.



2-й этап – основной (проектировочный)

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.



3-й этап – контрольно-оценочный

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Деятельность наставника

- ❖ содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ❖ обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- ❖ координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- ❖ оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- ❖ передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- ❖ знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- ❖ консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ❖ оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Документы наставника

- ❖ Положение о наставничестве в ДОУ
- ❖ Приказ по учреждению о наставничестве
- ❖ План работы педагога – наставника
- ❖ Дневник наставника
- ❖ Индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого специалиста
- ❖ Диагностический инструментарий (анкеты)
- ❖ Опросник для молодого специалиста по работе с наставником
- ❖ Заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

Результаты успешности молодого специалиста

- Степень удовлетворенности своим трудом;
- Стремление к личностному росту;
- Эмоционально – благоприятная атмосфера в группе;
- Повышение квалификации;
- Достижения молодого специалиста (награды);
- Методическая работа (документация, авторские разработки и др.);
- Распространение передового опыта;
- Достижения воспитанников.



Используемая литература:

- «Наставничество в образовательной организации» С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017 г.
- «Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала» И. А. Эсаулова д.эк.н., профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг», Пермский национальный исследовательский политехнический университет «Стратегии бизнеса» № 6 за 2017 г.
- Курс кафедры педагогики и психологии ЛОИРО «Организация наставничества как фактор профессионального роста педагога» 2019 г.

Спасибо за внимание!