

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 33

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЫХ
ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Старший воспитатель
Калитвянская Л. В.**

г. Североуральск, 2024 год

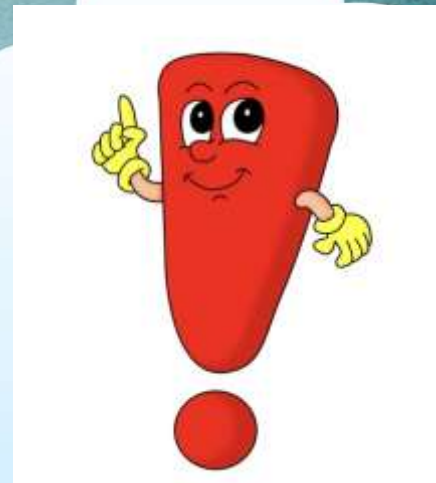


«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом... я сам учился у более старых педагогов...»

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 МАДОУ № 33 традиционно является одной из самых важных составляющих административной и методической работы.



Воспитатель – молодой педагог

ожидания	реальность
Профессионально-компетентный	Личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно
Самостоятельно мыслящий	Страх собственной несостоятельности во взаимодействии с обучающимися дошкольного возраста и их родителями (законными представителями)
Психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике	Боязнь критики администрации и опытных коллег
Включенный в инновационные процессы ДОО	Постоянное волнение что-нибудь не успеть, забыть или упустить



Система работы с начинающими педагогами в МАДОУ № 33

- Приказ заведующего ДОО о наставничестве;
- Приказ заведующего об утверждении Положения о наставничестве;
- Положение о наставничестве;
- План работы ДОО с молодыми педагогами на учебный год;
- План работы наставника с молодыми специалистами.



**Цель практики
наставничества:**
Формирование
педагогического мастерства
молодого педагога,
стремления к
профессиональному росту,
становление активного
члена трудового коллектива.



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 педагога.
- 3) Соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям для реализации молодым педагогом инновационных подходов в воспитании и образовании обучающихся дошкольного возраста.



Алгоритм деятельности педагога-наставника

- 1) Анализ затруднений молодого специалиста. Диагностика личностных и профессиональных качеств;
- 2) Вычленение задач и формулировка проблемы;
- 3) Помощь коллег в решении проблемы и самообразование;
- 4) Тренировочное практическое занятие;
- 5) Адаптация полученных знаний к практике работы;
- 6) Создание собственного опыта в процессе педагогической деятельности;
- 7) Анализ и самоанализ образовательного процесса и его результатов;
- 8) Внесение корректив в образовательную практику;
- 9) Определение перспектив развития образовательной деятельности.



Этапы работы с наставляемым педагогом:

1 этап – ДИАГНОСТИКО-АДАПТАЦИОННЫЙ

Диагностика направлена на выявление пробелов в знаниях, умениях и навыках наставляемого педагога. Проводится педагогом-психологом ДОО в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за наставляемым.

2 этап – РЕАЛИЗАЦИОННЫЙ (ОСНОВНОЙ)

Содействие развитию у молодого специалиста требуемого уровня профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков); формирование профессиональной самостоятельности.

На данном этапе от педагога-наставника требуется мотивация и поддержка наставляемого педагога, а также четкая постановка задач и контроль за их выполнением.



**В рамках анализа деятельности педагогов
мы выявляем лучшие практики, которые в
дальнейшем используем в работе с молодыми
специалистами.**



ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМ ПЕДАГОГОМ

- Беседы
- Лекции
- Тренинги
- Мастер-классы
- «Методический час»
- «Вечер вопросов и ответов»
- Методические мини-выставки
- Семинары-практикумы
- Круглые столы
- Деловая игра



Методические часы



Методические мини-выставки



Методические мини-выставки



Лекции, консультации



Семинар-практикум



Мастер-классы



Мастер-класс «Чайники в картинках» с обучающимися подготовительной к школе группы для молодого педагога







Презентация информационных буклетов, памяток для педагогов



3 этап – Контрольно-аналитический

Отчет молодого
специалиста,
формирование
портфолио

Анкетирование,
его анализ,
итоги
диагностики

Анализ участия
наставляемого
педагога в
мероприятиях

Анализ работы
молодого
специалиста

Анализ
результатов
деятельности
обучающихся

Анализ
мероприятий

Отчет
наставника

Анализ
достижений
молодого
специалиста

Анализ
трудностей



Ключевые факторы успеха практики наставничества:

- Развитие организационной культуры и повышение лояльности персонала за счет обеспечения преемственности знаний и эффективных технологий работы;
- Уменьшение времени на адаптацию наставляемых педагогов, экономия непродуктивных затрат времени;
- Снижение у новых сотрудников чувства тревожности и неуверенности в себе;
- Повышение уровня удовлетворенности наставляемых педагогов своей работой, участие в качестве докладчиков в конференциях, семинарах;
- Повышение профессионального уровня всех участников процесса наставничества;
- Формирование профессионального сотрудничества между различными категориями сотрудников;
- Снижение риска профессионального выгорания педагогов.



Спасибо за внимание!

