

1 слайд

Каждый родитель хочет, чтобы педагог, которому он доверяет своего ребёнка, обладал целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Начинающий педагог (молодой специалист, после переподготовки, после длительного перерыва в работе), должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Особенностью труда таких педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать мало опытного педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Слайд 2

Наше дошкольное учреждение имеет два здания.

Слайд 3

Одной из форм работы с педагогами является НАСТАВНИЧЕСТВО.

Задача наставника в нашем учреждении – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

При назначении наставника администрация детского сада понимает, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывает следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Всегда учитываем обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Педагог - психолог сопровождает участников наставничества на протяжении всей сессии, корректируя работу педагогов и создавая атмосферу психологической поддержки. Основная цель педагога-психолога - помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

Слайд 4

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

Положение «О наставничестве»;

приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

планы работы по наставничеству;

протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Слайд 5

Вопрос. Для кого необходима помощь наставника?

- Для педагога, имеющего трудовой стаж педагогической деятельности в ДОУ

от 0 до 3-х лет.

Для специалиста, назначенный на должность, по которой не имеет опыта работы.

Слайд 6

Основной моделью обучения наставничества в нашем дошкольном учреждении, является модель: «Расскажи – Покажи – Сделай»

Наставник формулирует цель своей миссии. Он оговаривает, что сотрудник должен уметь по окончании обучения из того, что он не умел делать до этого.

РАССКАЖИ: Наставник объясняет задание начинающему педагогу, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Наставник задает вопросы педагогу, чтобы удостовериться, что он усвоил информацию. Педагог своими словами пересказывает содержание задания.

ПОКАЖИ: Наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно.

СДЕЛАЙ: Начинающий педагог сам выполняет задание. Наставник может попросить педагога сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы. По окончании наставник дает обратную связь педагогу и договаривается с ним, по каким критериям будут оцениваться полученные навыки

Слайд 7

Мы стараемся соблюдать основные принципы работы с молодыми специалистами:

принцип уважения и доверия человека

принцип соблюдения норм профессиональной этики

принцип непрерывности

принцип сотрудничества

принцип открытости

принцип компетентности

Слайд 8-10

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено **в три этапа:**

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.

Слайд 9.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Слайд 10

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

Слайд 11

По окончании срока наставничества наставник сдаёт старшему воспитателю следующие документы:

отчет о проделанной работе;

план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого или начинающего специалиста. Старший воспитатель, в свою очередь даёт оценку всем участникам наставничества на совете Педагогов оформляя при этом локальный акт. Стоит отметить, что ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель.

Слайд 12

После прохождения трёх этапов можно выделить два ведущих направления в становлении молодого педагога: профессионализация - появление новых качеств профессионала. Социализация - появление новых качеств личности.

Слайд 13

Для эффективности работы в нашем Дошкольном учреждении используются различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;
- организация работы с воспитанниками;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, вне групповых мероприятий.

Слайд 14

В процессе работы молодой педагог создает свое портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, успехи, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности и отметить успехи и поставить цель для развития.

Слайд 15

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Вся работа движения НАСТАВНИЧЕСТВА направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она помогает становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

вхождение в профессиональное образовательное пространство,

Слайд 16

творческая самореализация,

Слайд 17

профессиональное самоопределение, проектирование профессиональной карьеры,

Слайд 18

вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

самоорганизация и развитие профессиональной карьер

Слайд 19

Сегодня мы имеем коллектив с высоким уровнем профессиональной педагогической и общей культурой.

Все педагоги у нас категорией,

Сочетают практику с умною теорией.

Учат всех читать, писать, песни петь и рисовать.

Учат взрослых уважать, малышей не обижать

Учат спорить и решать, соглашаться, возражать.

Всем поделится без счета.

Вот волшебная работа!

Опыт работы по сопровождения специалистов дошкольного учреждения поделится детский сад № 116.