

The background features a stylized illustration of a quill pen in a green inkwell on the left, a white scroll on the right, and an open book at the bottom. The entire scene is set against a bright yellow background with radiating lines and starburst effects.

Практика наставничества

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №10 «Капелька».
Воспитатель: Фатеева Марина Николаевна.
marina-fateeva-75@mail.ru

2021

Педагог-наставник:

Фатеева Марина Николаевна.

Воспитатель МКДОУ «Детский сад № 10
«Капелька».

Образование : высшее.

Стаж работы – 25 лет.



Молодой специалист :
Канивец Любовь Сергеевна -музыкальный руководитель.
Образование: среднее специальное.
Стаж работы: 2 года.





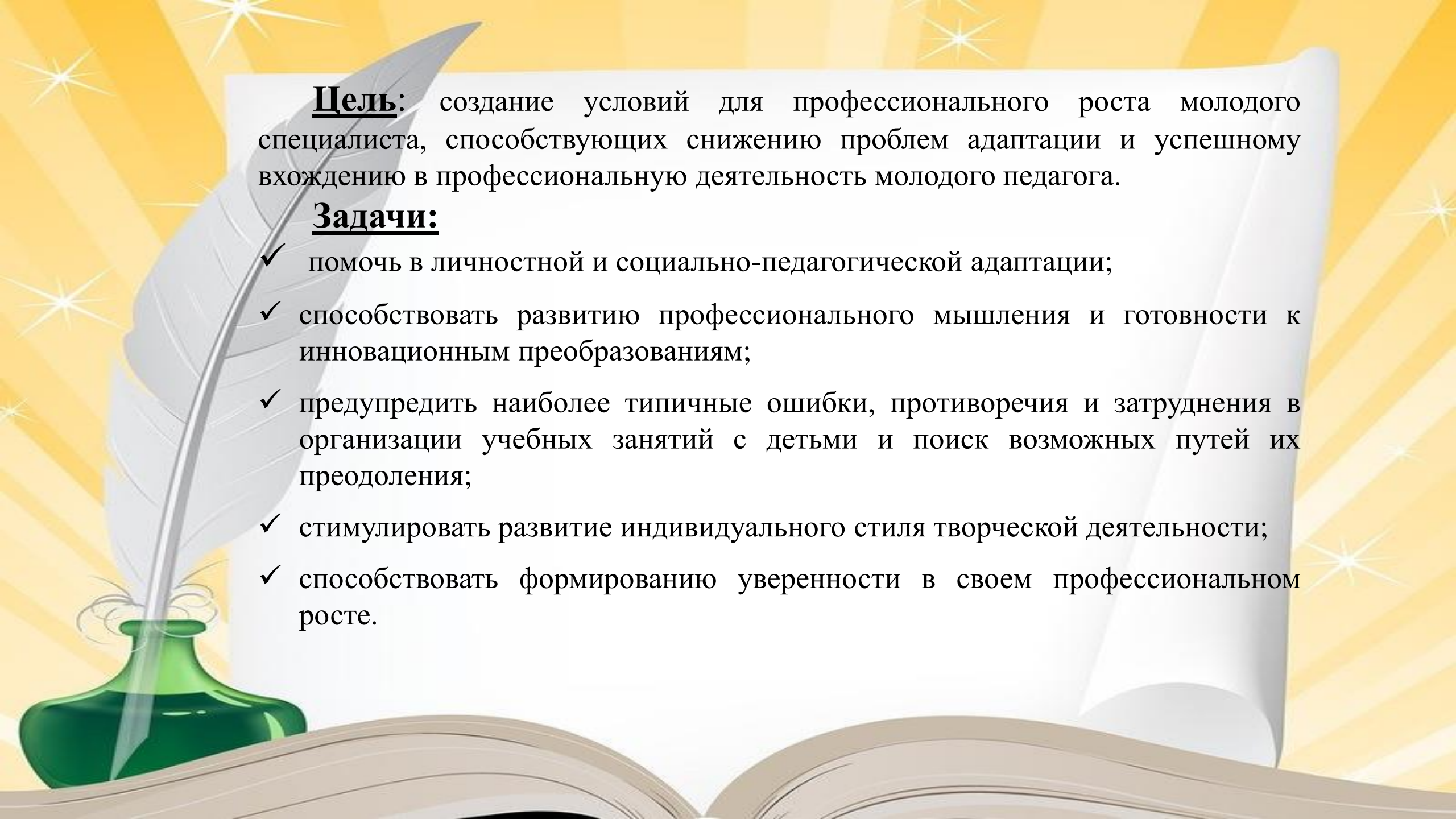
Нормативно-правовая база организации наставничества

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»



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



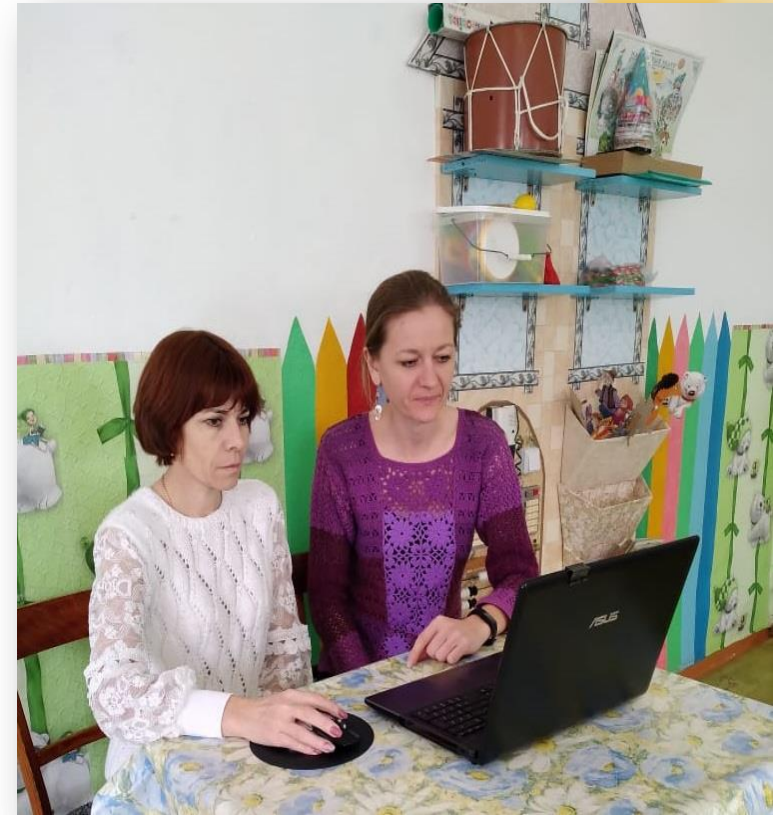
Цель: создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

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.

Правила общения с наставляемым

- ✓ Не приказывать
- ✓ Не угрожать
- ✓ Не проповедовать
- ✓ Не поучать
- ✓ Не подсказывать решения
- ✓ Не выносить суждений
- ✓ Не оправдывать и не оправдываться



1 этап - адаптационный

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

Памятка молодому педагогу

Принципы профессиональной успешности педагогической деятельности:

«Принцип фейерверка»: Раскрой себя

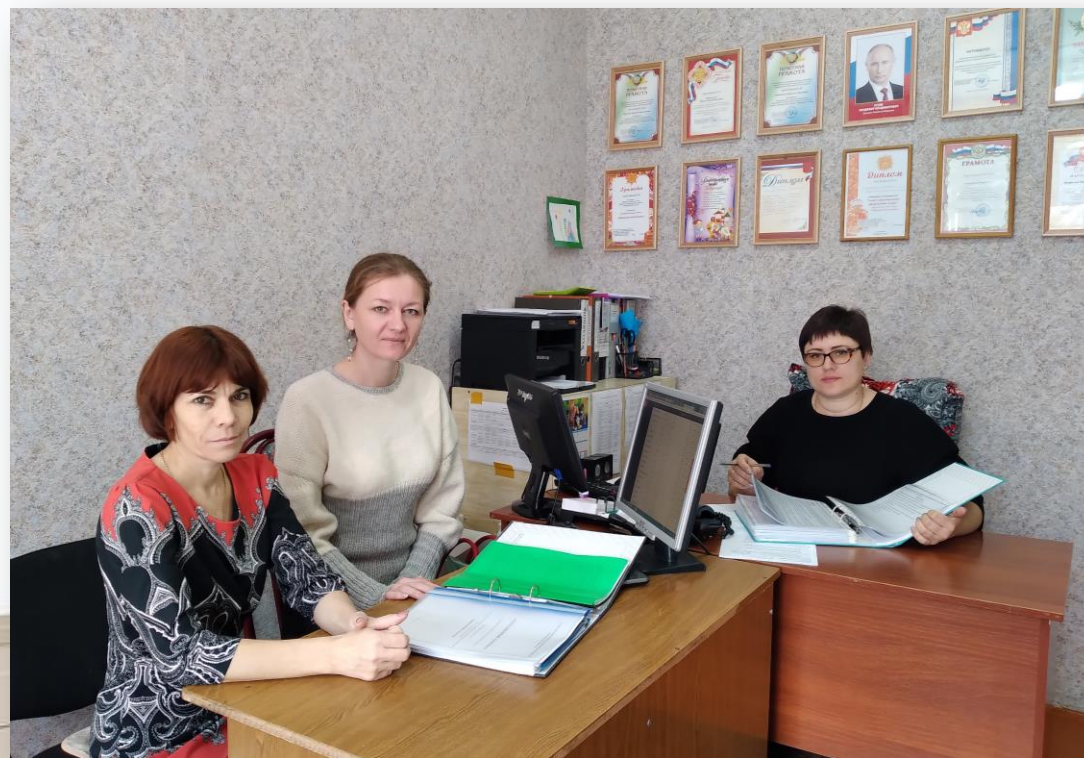
«Принцип весов»: Найди себя! Твой выбор – твои возможности!

«Принцип рейтинга»: Побеждай! Пробуй! Планируй!

«Принцип успеха»: Реализуй себя!

2 этап – Реализационный

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



3 этап - Контрольно-аналитический





Формы и методы работы с наставляемыми:

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

- групповые: семинары, тренинги, практикумы, практические задания, участие в конкурсах, праздники, досуги, развлечения.

Ключевые факторы успеха практики наставничества

- развитие организационной культуры и повышение лояльности персонала за счет обеспечения преемственности знаний и эффективных технологий работы;
- снижение времени на адаптацию наставляемых; экономия непродуктивных затрат времени (новички, научившись взаимодействовать с наставником, не отвлекают своими вопросами от работы других специалистов);
- снижение у новых сотрудников чувства тревожности и неуверенности в себе;
- повышение уровня удовлетворенности наставляемых своей работой, участие в качестве докладчиков в конференциях, семинарах;
- повышение профессионального уровня всех участников процесса наставничества;
- формирование профессионального сотрудничества между различными категориями сотрудников;
- отсутствие текучести кадров;
- снижение риска профессионального выгорания педагогов.



Опыт доказывает, что наставничество способствует:

- ✓Адаптации молодого специалиста к новым условиям труда
- ✓Формированию его заинтересованности в работе
- ✓Получению положительных результатов
- ✓Развитию педагогического потенциала
- ✓Созданию педагогической среды, в которой молодой специалист найдет себя и будет востребован.



Спасибо за внимание.