

НАСТАВНИЧЕСТВО в ДОУ

«Если вы владеете знанием, дайте другим
зажечь от него свои светильники»

Томас Фуллер

Трубина М. С. учитель-дефектолог
Чапаева О. О. учитель-дефектолог

НАСТАВНИЧЕСТВО



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.



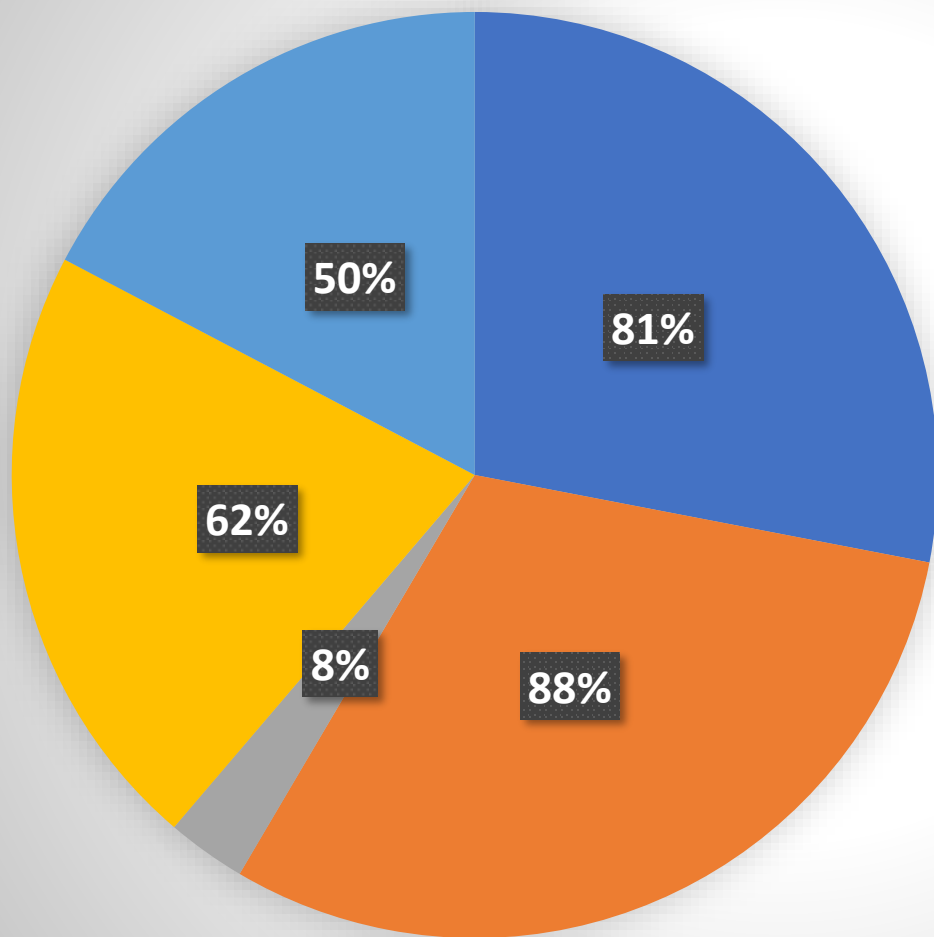
Кто может быть наставником?

- ❖ 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



Результаты опроса

Качества наставника



- Умение учить и передавать знания
- Профессионализм и наличие опыта
- Лидерство и оказание влияния
- Ответственность и организованность
- Эмоциональный интеллект

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.

Адаптационный этап

- Беседа-знакомство
- Консультирование по изучению нормативно- правовой базы, регламентирующей деятельность ДО
- Инструктирование по ведению документации

Основной этап

- Взаимопосещения занятий, режимных моментов
- Составление рабочей программы
- Информирование (инструктирование) по вопросам консультирования родителей
- Создание развивающей предметно-пространственной среды

Контрольно-оценочный этап

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми
- Динамика профессионального роста молодого педагога:
 - активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование современных технологий в организации образовательного процесса)
 - участие в конкурсном движении

Риски наставничества

Возможные риски	Способы их минимизации
Формализованное неэффективное наставничество	Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника
Недостаточная компетентность наставника	Банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников
Отсутствие поддержки наставника	Публичное признание значимости работы наставников
Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника	Взаимообогащающие активные формы наставничества

Наставничество для 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.

