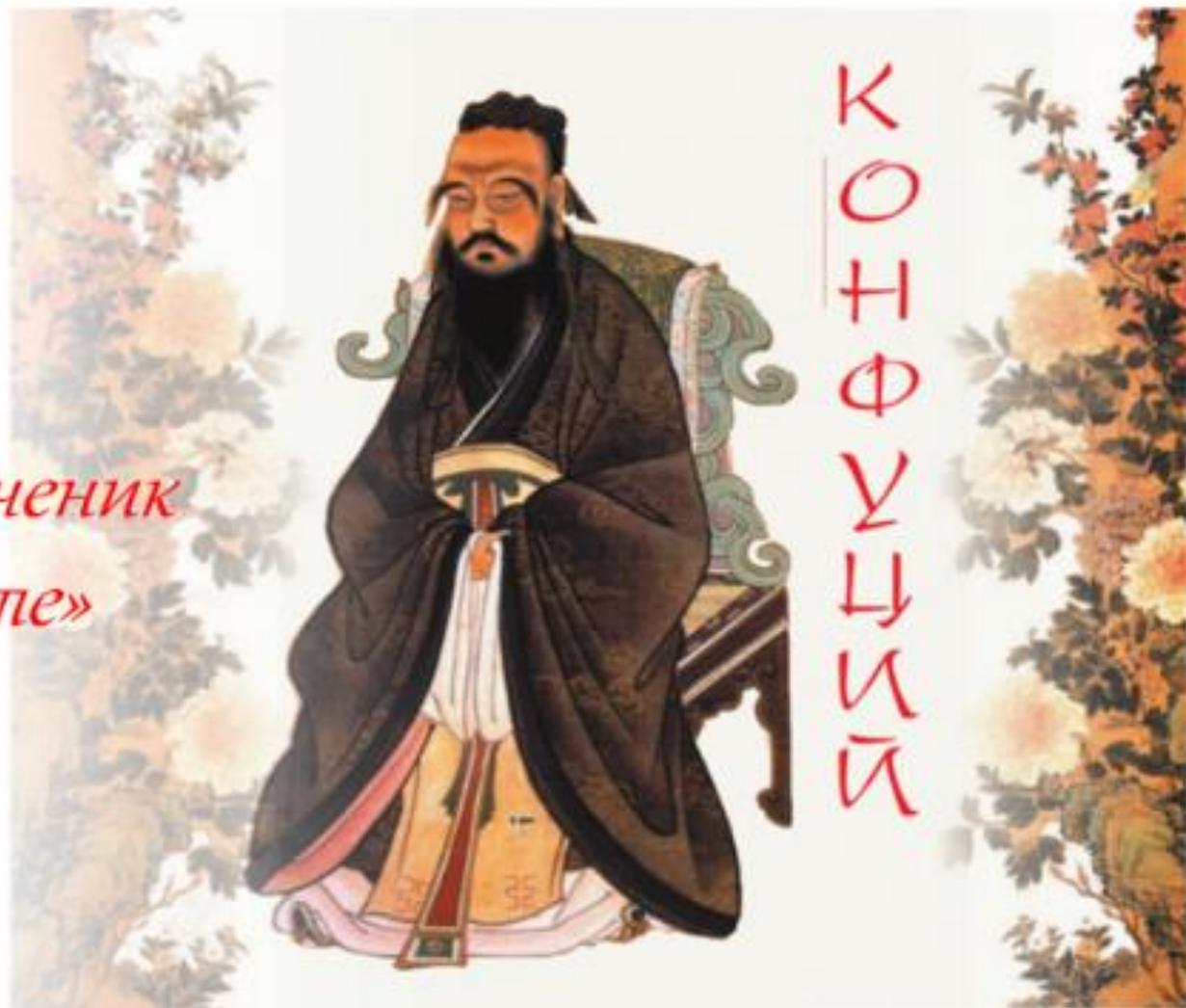


Организация системы наставничества в ДОУ.

14.03.2023г.

*«Учитель и ученик
растут вместе»*



Где же **молодые**
специалисты??

???



Нам так не хватает
МОЛОДЫХ
педагогов с их
ОПТИМИЗМОМ И
НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ !!!

Я чувствую **себя**
брошенной на
произвол судьбы!!!



ОБЯЗАННОСТИ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ОБЯЗАННОСТИ



Как же организовать **продуктивную** систему работы с молодыми кадрами?

Кто и как должен помочь **молодому** воспитателю?



Как организовать работу **педагогов-наставников**, чтобы своим примером, своими знаниями и энтузиазмом они могли **«зарядить»** молодых воспитателей на **активность** и **творчество** в работе?

НАСТАВНИЧЕСТВО - способ передачи **Знаний,**
умений, навыков молодому специалисту от
более опытного и знающего, предоставление
ПОМОЩИ и *совета*, оказание
необходимой **ПОДДЕРЖКИ.**



Постоянный диалог.
Корпоративная культура

Постоянный
диалог. Технология
работы



Какие **этапы становления** молодого специалиста мы рассматриваем?



Адаптация

Стабилизация

Преобразование

Адаптационный этап. Примеры документов.

Программа-анкета для изучения трудностей в работе педагога (самооценка, оценка)

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование воспитательно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Планирование с учетом ФГОС				
Овладение содержанием новых программ, методов				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности				
Использование методов развивающего обучения				
Использование новых педагогических технологий				
Организация исследовательской деятельности детей				
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация свободной деятельности детей				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала				
Учет и диагностика				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Работа с родителями				

Воспитатель

АНКЕТА № 1 ОЦЕНОЧНАЯ ШКАЛА САМОАНАЛИЗА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Ф.И.О. воспитателя

№ п/п	Перечень профессиональных качеств и умений	Степень выраженности (отметить знаком «+»)			
		Высокая	Достаточная	Средняя	Слабая
1. Проявление профессиональных качеств воспитателя					
1.	Владение основами методологии знаний и умений согласно возрастным особенностям (программе обучения, положению о дошкольном учреждении, концепции дошкольного воспитания).				
2.	Владение умениями планировать и оценивать уровень развития детей				
3.	Владение педагогической теорией: <ul style="list-style-type: none"> • речевая; • распределенной и перераспределенной внимания, находит выход из любой ситуации; • владеет показом способов деятельности; • умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия. 				
4.	Владение специальными умениями: <ul style="list-style-type: none"> • умение параллельно читать художественные произведения, рассказывать сказки; • рассказывать, читать, конструировать; • лепить и танцевать; • хорошо владеет основными видами музыки. 				
5.	Используют в работе ТСО и ИКТ				
6.	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности				
7.	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сопереживать				
8.	Владение умениями видеть и поощрять авторский шаг ребенка				

АНКЕТА 2 Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диагностики;
- анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
- анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

Далее составляется таблица, позволяющая оценить:

- уровень знаний педагогом целей и задач по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ;
- уровень знания содержания образовательных областей основной образовательной программы ДОУ по своей возрастной группе;
- уровень развития умений педагога осуществлять педагогическую диагностику;
- уровень владения методами и приемами работы по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ.

Основной этап. Примеры документов.

Приложение 2.

План совместной индивидуальной работы с молодым специалистом на учебный год

Молодой педагог _____

Наставник _____

Посещение ООД и реализация моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, возможностей для решения выявленных проблем	Тема для самообразовательной работы
СЕНТЯБРЬ			
Знакомство с назначением педагогом. Выяснение его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультация по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по желанию другой необходимой документации.			
ОКТАБРЬ			
Посещение утренней группы детей (общение с детьми и родителями, организация интеллектуальной работы, игровой деятельности и т.д.)	— умение распределять деятельность детей; — умение выстроить интерес и активность детей; — умение разных видов игр для детей данного возраста; — умение общаться с родителями.	Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренней группе».	— Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности. — Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста.
Посещение утренней группы мальчиков	— умение правильно подобрать комплекс упражнений; — умение грамотно использовать время объяснения и показа.	Консультация «Организация утренней гимнастики (в данной группе)».	— Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ. — Подобрать комплекс упражнений для утренней гимнастики (с мячом).
НОВЕБРЬ			

Приложение 3.

Портфолио педагога ДОУ

Практика показала рациональность использования портфолио, которое дает руководителю и его заместителю возможность структурировать и обобщить необходимую информацию.

Оно многофункционально и рассчитано на многие годы. Портфолио начинаем формировать с каждым из

Содержание разделов varies уровня квалификации педагога, с наличием такого информационного интеллектуального потенциала, осуществлению инновационной деятельности педагога.

Данный накопленный материал как форма квалификационного исп

Практическая функция портфолио:

- отражение умения педагога показывать самостоятельность, полноту, разнообразие основных направлений
- осуществление педагогом сбора и анализа своей профессиональной деятельности
- участие в общественной жизни колледжа
- представление критериев оценки

Портфолио педагога ДОУ содержит:

1. Данные о педагоге (квитанция карточек)
2. Нормативно-правовая база учреждения (перечень документов)
3. Повышение уровня квалификации педагога:
 - самодиагностика (изучение затрат, деятельности педагогов);
 - работа по самообразованию (тема, посещение и проведение мероприятий, глоссарий (словарные статьи, определения педагогических, психологических, медицинских терминов).
 - методическая копилка (статьи, конспекты занятий, методики, описание педагогических технологий, рефераты, цитаты и др.).

Сведения о профессиональном рейтинге и достижениях за последние 5 лет

№ п/п	Название мероприятия, конкурса	Уровень (ОУ, муниципальный, федеральный, международный уровень)	Результат (какое место)	Дата проведения	Документы (материалы), подтверждающие результаты (при наличии выписки результатов)

Внутрифирменное повышение компетентности педагогических работников



Мастер-классы



Решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий



«Мозговой штурм»



Сценическое мастерство



Участие в работе «Школы молодого воспитателя»



Участие в профессиональных конкурсах



Контрольно-оценочный этап. Прим

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения

(Ф. И. О. молодого специалиста)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным
- не вполне успешным, недостаточно эффективным
- неэффективным

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:

- сняты полностью
- сняты частично
- не сняты (указать проблемы)
- не сняты ни одна проблема

3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы

4. Сопровождаемый молодой специалист:

- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
- нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
- не нуждается в сопровождении
- нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
- нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута

5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения (указать)

АНКЕТА

«Выявление факторов, стимулирующих/препятствующих развитию педагога»

(По программе, разработанной Н.В. Никитой)

Оцените, пожалуйста, применительно к себе перечисленные и по 5 – балльной шкале:

- 5 – да (препятствует или стимулирует)
- 4 – скорее да, чем нет
- 3 – да и нет
- 2 – скорее нет
- 1 – нет

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция
2. Разочарование из-за имевшихся ранее неудач
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохое воспринимаящих в вас перемены и стремление к лучшему
5. Состояние здоровья
6. Недостаток времени
7. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства

Стимулирующие факторы:

1. Методическая работа в д/у
2. Обучение на курсах
3. Пример и влияние коллег
4. Пример и влияние руководителей
5. Организация труда в д/у
6. Вызывание к этой проблеме руководителей
7. Доверие
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования
9. Занятия самообразованием
10. Интерес к работе
11. Возрастающая ответственность
12. Возможность получения признания в коллективе.

В результате обработки анкет вычисляются три ключевых фактора ранжируются с помощью показателей среднего

коэффициент развития (Кр) вычисляется по формуле: $Kp = \frac{Kфакт}{Kмакс}$, где $Kфакт$ – суммарное число баллов, поставленных в анкете, а $Kмакс$ – максимально возможное количество баллов в анкете.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

Критерий	Показатель	Индикатор	Инструментарий
Профессионализм деятельности	Получение квалификационной категории	Присвоение 100% молодых педагогов	Аттестационный лист
	Участие в профессиональных конкурсах/премиях	100% участие молодых педагогов	Сертификаты участников
	Победы в профессиональных конкурсах/премиях	50 % побед	Дипломы победителей
	Участие в разработке собственных методических проектов	Не менее 1 продукта в каждом классе	-План работы педагога; -Уровневые задания; -Стандарт воспитательского мероприятия; -Исследовательские методические продукты
Профессионализм личности	Самостоятельная разработка методических продуктов	Не менее 3 по предметному направлению	
	Проведение публичных мероприятий	Не менее 1	Положительные отзывы специалистов
	Публикация методических материалов	Не менее 1	Свидетельство о публикации, статья в метод. журнале
	Сформированность оптимальной стратегии поведения	Преобладающий % активного сотрудничества	Анкета «Предпочтительные и стимулирующие факторы» (Н.В. Никитой)
Профессионализм личности	Сформированность профессиональной позиции	Более 7 баллов по заданной шкале	Анкета «Оценка профессиональной ответственности педагога»
	Способность правильно решать педагогические проблемы	Грамотное решение педагогических ситуаций	Методика «Педагогические ситуации»
	Сформированность умения определять факторы профессионального развития	Составление плана профессионального развития	План профессионального развития
	Сформированность аналитических умений	Составление самооценки педагогической деятельности	Самооценка педагогической деятельности

Наставник

развивает свои деловые качества

повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей

Наставляемый

анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного воспитателя

более строгий контроль за его практической деятельностью



**тесный межличностный эмоциональный
контакт наставника и наставляемого**

Спасибо за внимание !