

Тема «Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов посредством наставничества»

Такмакова О.В., заведующий
Быстрянцева Е.В., старший воспитатель

1 слайд

Тема «Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов посредством наставничества»

МОЛОДОСТЬ + ОПЫТ = УСПЕХ

2 слайд

«Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путём, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему быть самому лучшим».

Сергей Кириенко, Первый заместитель руководителя Администрации Президента России

3 слайд

Лучшие наставники - Борисова Татьяна Алексеевна

4 слайд

В управленческой стратегии МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» наставничество – один из эффективных инструментов формирования и развития кадрового потенциала.

Цель наставничества: оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ДОУ кадрового ядра.

5 слайд

Задачи

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОО;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности;

способствование успешной адаптации к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада;

формирование сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

6 слайд

В МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» разработаны следующие документы, регламентирующие наставничество:

- Программа поддержки и развития кадрового потенциала ДОУ на 2018-2023 год;
- Положение о наставничестве;
- Программа адаптации сотрудников ДОУ;
- Приказ об утверждении педагогов-наставников;
- Приказ об организации наставничества на учебный год;
- Приказ об установлении доплаты педагогам-наставникам;
- Форма индивидуального плана наставничества;
- Форма отчета о проделанной работе наставника;
- Форма анкеты молодого педагога.

7 слайд

Информационная справка (на слайде)

8 слайд

Педагоги, работающие в ДОО:

- получили высшее образование - 4 педагога (12%);
- обучено из состава учебно-вспомогательного персонала - 7 педагогов (21%);
- прошли профессиональную переподготовку по направлению «Дошкольное образование» - 14 педагогов (41%);
- получили образование по иному профилю педагогической деятельности - 5 педагогов (15%).

9 слайд

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ

- Ознакомительная беседа
- Стажировка
- Адаптация
- Консультирование
- Наставничество
- Анкетирование, тестирование
- Беседы
- Самообразование
- Открытые просмотры образовательной деятельности

Традиционно в нашем дошкольном учреждении рассматривается модель «Классического наставничества». Старший по возрасту, более опытный педагог передает свои знания, помогает адаптироваться.

Для меня наставник – это Ольга Владимировна. Это мой УЧИТЕЛЬ с большой буквы. Спасибо вам большое, Ольга Владимировна!

Мой направление наставничества, так как я являюсь наставником-куратором для педагогов в конкурсном направлении и помочь педагогу успешно пройти аттестацию. Взаимодействие является ПАРИТЕТНЫМ – на равных, т.е. консультирую, оказываю методическую и моральную поддержку педагогу.

10 слайд

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная методика состоит из трех этапов:

1-й ЭТАП: АДАПТАЦИОННЫЙ

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОО в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов

2-й ЭТАП: ОСНОВНОЙ (ПРАКТИЧЕСКИЙ)

Задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

Именно на этом этапе и важна оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

11 слайд

3 ЭТАП: АНАЛИТИЧЕСКИЙ

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

4 ЭТАП: КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На этом этапе наставляемым создаются собственные разработки, внедряет в свою работу новые технологии.

12 слайд

СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ педагогов в ДОО включает в себя разные формы наставничества и сегодня мы познакомим с некоторыми из них.

ФОРМА

«Наставник + педагог, сменивший профиль деятельности»

Ирина Николаевна с 2005 года работала в должности «воспитатель», в 2015 году получила диплом по специальности «учитель-логопед». В настоящее время Вершина И.Н. является высококвалифицированным специалистом по направлению ЛОГОПЕДИЯ. По соглашению с ДОО и Алтайским краевым центром Психолого-Педагогической и Медико-социальной помощи уже 4 года является консультантом данного центра. А

кто для неё стал наставником в этой деятельности, и кто направил её на этот путь расскажет сама Ирина Николаевна.

ФОРМА «Наставник + выпускник пед.колледжа»

Наставническая пара Татаркина Н.А., педагог-наставник, педагогический стаж 23 года и Романова Т.В., воспитатель выпускник пед.колледжа. Пара работает уже два года. 1 год Татьяна Валерьевна была как студент РПК отделение «дошкольное образование», второй год работает самостоятельно.

Следующая наставническая пара - Бадалян Анаит Дживановна, воспитатель педагогический стаж 12 лет и Тихомирова Надежда Николаевна, младший воспитатель, студент-заочник 4 курса РПК.

ФОРМА «Наставник + младший воспитатель, студент-заочник»

«Наставник + выпускник пед.колледжа»

Опытный педагог + молодой специалист представят Киселева Любовь Ивановна, воспитатель высшей квалификационной категории один из лучших педагогов-наставников ДОУ, победитель краевого конкурса «Лучший шеф-наставник» и выпускник РПК Курникова Анастасия Сергеевна.

ФОРМА «Наставник, способствующий овладению коллег отдельными технологиями», Рубцова Е.А.

Музыкальный подарок

13 слайд

В результате Наставничество для....

Свободный микрофон