

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №5 города Агрэз
Агрэзского муниципального района Республики Татарстан**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ-д/с №5

/Э.И.Закирова

*«Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его.
Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми,
Кто не дал этому огню погаснуть»*
Альберт Швейцер

«Наставничество – «Ступеньки мастерства»

Эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства.

Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Именно поэтому акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

В нашем ДОУ сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышение его профессиональной компетентности. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.

Мы уверены, если использовать системный подход к повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, это позволит им быстро адаптироваться к условиям ДОУ, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Лучшие наставники МБДОУ-д/с №5



**Зам.заведующего по ВР
Асылгареева О.В.**



**Учитель-логопед
Мельникова С.Р.**



**Музыкальный руководитель
Шишкина С.Н.**



**Воспитатель
Коченкова И.П.**



**Воспитатель
Нуреева Т.Р.**

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать

Качество педагога – наставника:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионалом».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Компоненты системы наставничества.

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.

2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Роли педагога-наставника

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «Проводник». Наставник поможет молодому учителю осознать свое место, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2. «Зашитник интересов». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 60–80 %.

3. «Кумир». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4. «Консультант». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

5. «Контролер». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.



Виды наставничество.

- **прямое** (непосредственный контакт с молодым специалистом, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и **опосредованное** (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- **индивидуальное** (когда все силы направлены на одного молодого специалиста) и **коллективное**;
- **открытое** (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на педагога незаметно для второго).



В работе с молодыми воспитателями мы используем разработку индивидуального плана профессионального становления.

Индивидуальный план по совершенствованию профессионального мастерства на 2020-2021 учебный год

Форма работы	Содержание работы	Метод работы	Ответственный
БЛОК: «Изучаем татарский вместе!»			
Анкетирование. Цель: оценить степень овладения педагога татарского языка.			Асылгареева ОВ
Рекомендации	«Использование татарского языка в развитии у детей культурно-гигиенических навыков»	Ответы на интересующие вопросы	Мельникова СР
Беседа	« Использование НРК для воспитания у детей любви к произведениям народного творчества»	Обсуждение Помощь	Мельникова СР
Диалог -беседа	«Использование дидактических игр по УМК и НРК для ознакомления детей с народным творчеством»	Обсуждение	Мельникова СР
БЛОК: «Все о здоровье!»			
Анкетирование. Цель: выяснить, какие здоровьесберегающие технологии педагог применяет с детьми.			Асылгареева ОВ
Консультация	Консультация «Проведения ОД по физическому воспитанию с детьми младшего возраста»	Оказание помощи	Мельникова СР
Беседа	«Использование современных здоровьесберегающих технологий в работе с детьми младшего дошкольного возраста.	Ответы на интересующие вопросы.	Мельникова СР
Диалог - беседа	«Организация индивидуальной работы с детьми по итогам педагогической диагностики в соответствии с ФГОС»	Ответы на интересующие вопросы.	Мельникова СР
БЛОК: «Моя группа – мой помощник!»			
Анкетирование. Цель: анализ и оценка созданной в ДОУ развивающая предметно-пространственная среда, а так же определения степени ее соответствия современным требованиям.			Асылгареева ОВ
Консультация	«Основные требования ФГОС к развивающей предметно –пространственной среде»	Консультация и решения выхода из этих проблем.	Мельникова СР
Беседа	«Игровые центры в младших группах»	Обсуждение	Мельникова СР
Просмотр презентации	«Оборудование для сюжетно – ролевых игр своими руками»	Обсуждение	Мельникова СР
Анкетирование. Цель: выяснить, какие образовательные технологии педагог применяет с детьми.			Асылгареева ОВ

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы наставнической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Использование различных форм и методов работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Наставничество «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз,

Как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,

Никогда не будет хорошим педагогом,

Я сам учился у более старых педагогов».

C.A. Макаренко.