***«Организация и осуществление наставничества***

***разной направленности в ДОУ»***

 **1 слайд**

Модернизация образования, перемены в системе дошкольного образования обуславливает необходимость повышения педагогической интеллектуальной культуры, обязательного преодоления и перелома устоявшихся стереотипов.

**2 слайд**

Возникает необходимость разрешения противоречия между выдвигаемыми требованиями к подготовке сотрудников, уровню их профессионального мастерства и отсутствием необходимых условий в системе дошкольного образования для реализации поставленных требований.

**3 слайд**

Перед методической службой ДОУ встают следующие задачи:

* Создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.
* Повысить качество и эффективность образовательной деятельности с воспитанниками.

**4 слайд**

Модель системы непрерывного образования и повышения профессионального мастерства педагогов может быть отражена не только в годовом плане, но и представлена управленческим проектом или программой по повышению профессиональной компетентности педагогов.

**5 слайд**

В целях повышения профессионального мастерства педагогов в ДОУ организуется наставничество, которое является в свою очередь кадровой технологией, позволяющей передать знания непосредственно на рабочем месте в реальной рабочей обстановке. Наставничество организуется

не только для молодых педагогов, но и для педагогов, квалификацию которых по различным причинам необходимо развить.

**6 слайд**

Наставник, как правило, выбирается по следующим критериям:

*1* – наличие знаний и опыта работы, высокий профессионализм, причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных;

*2* – умение легко и доступно передавать свои знания и опыт;

*3* – личное желание, чтобы наставничество не воспринималось как дополнительная нагрузка;

*4* – авторитет в коллективе и влиятельность – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников образовательной деятельности;

*5* – ответственность и организованность.

Очень важна и психологическая  совместимость  наставника  и  стажёра.

**7 слайд**

Организация наставничества регламентируется следующими локальными нормативно-правовыми документами:

* Положением о наставничестве, которое возможно корректировать исходя из потребностей педагогического коллектива и с учетом действующих нормативных документов федерального уровня.
* В связи с произошедшими изменениями в законодательстве разработана «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества на 2020 – 2021 учебный год.
* Изданы приказы заведующего ДОУ об организации наставничества, об утверждении групп наставник - наставляемый.
* Составлен индивидуальный план работы
* Организация наставничества отражается в протоколах заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества, а также в
* Отчетах наставника и наставляемого о проведенной работе.

**8 слайд**

В соответствии с приказом «О реализации целевой модели наставничества в МА ДОУ № 19» на педагогических советах приняты откорректированное положение «О наставничестве», «Дорожная карта», группы наставник и наставляемый, после чего изданы соответствующие приказы, в том числе «О наставничестве».

**9 слайд**

В данном приказе отражаются утвержденные группы наставник-наставляемый, выполнение обязанностей наставника в виде составления и реализации индивидуального плана наставничества, предоставление отчетности о выполненной работе.

**10 слайд**

Также в приказе отражены обязанности наставляемого, документарное оформление результатов работы, в том числе заполнение анкеты наставника и стажера.

**11 слайд**

В целях оказания профессиональной поддержки в МА ДОУ № 19 предусмотрена организация наставничества по разным направлениям:

*- «педагоги - стажисты – молодые педагоги».*

*- «педагог - педагог»*

 *- «педагоги – родители»*

 *- «педагоги – студенты».*

**12 слайд**

*-* Направление *«педагоги - стажисты – молодые педагоги»* предполагает работу опытного педагога-наставника с молодым специалистом (стаж работы которого составляет от 0 до 3 лет). Его цель – организовать профессиональное обучение и передать практический опыт начинающему педагогу.

**Основными задачами является:**

* Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности.
* Создание условий для становления квалифицированного и компетентного    работника.
* Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

**13 слайд**

Психолого-педагогическими аспектами адаптационного периода со стороны старшего воспитателя является:

- со стороны педагога-психолога является:

- со стороны наставника – коллеги:



**14 слайд**

Вся система методической работы с молодыми педагогами делится на три этапа: диагностический,  реализационный,  аналитический.

**15 слайд**

На  первом  этапе идет изучение личности молодого педагога, знакомство  с его личностными и профессиональными качествами.

Для этого задействована психологическая служба ДОУ.

**16 слайд**

Адаптация молодых и вновь поступивших педагогов во многом зависит от психологического климата в ДОУ.

**17 слайд**

Задача педагога-психолога ДОУ в этот период –это психологическое просвещении сотрудников, касающееся формирования у них механизмов профессионального самопринятия и саморегуляции в доброжелательной обстановке.

Функции педагога-психолога как наставника: планирование и осуществление работы по повышению психолого-педагогической компетентности, а также осуществления профилактической работы, направленной на предупреждение эмоционального выгорания.

**18 слайд**

Для этого я выбираю формы и методы работы, которые в конечном итоге содействовуют дальнейшему профессиональному становлению педагога.

1.помощь в разработке программ саморазвития педагогам ДОУ, на основе диагностики и учета сформированности профессиональных умений и навыков,

2.создание модели эффективного применения психолого-педагогических знаний в процесс проведения консультаций, проблемных семинаров, деловых игр, тренингов и пр.

3.выработка критериев и требований к организации изучения и обобщения передовых педагогических опытов и технологий обучения детей, отбора оптимальных для нашего ДОУ и конкретной возрастной группы воспитанников.

**19 слайд**

Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией образовательной деятельности.

**20 слайд**

Для выявления проблем молодого педагога используется анкетирование.

**21 слайд**

Одной из важных составляющих, влияющих на эффективность деятельности педагога, являются личностные особенности (характер, темперамент, внешняя или внутренняя ориентация: интроверт, экстраверт, самооценка и др.), которые откладывают свой отпечаток на работу специалиста в целом. Особенно это касается взаимодействия с членами коллектива, детьми и родителями.

 Для изучения личностной сферы молодого педагога использую представленные методики.

***Пример***

**Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости**(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

**4. Отношение к наставничеству:**

А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

**22 слайд**

Для изучения имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний и уточнения степени практической подготовленности (умений**)** посещаю занятия, а также присутствую во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдая и анализируя тем самым организацию образовательной деятельности.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. На это нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Я считаю, что в коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

**23 слайд**

 II этап – реализационный, включающий  в себя оказание помощи  в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения  и личностные компоненты осуществляется в индивидуальной и в коллективной формах.

**24 слайд**

Для осуществления наставничества в индивидуальной форме каждым наставником разрабатывается   индивидуальный план образовательного маршрута молодого педагога.

**25 слайд**

Молодые педагоги получают поддержку наставника.

При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом

**26 слайд**

Одной из эффективных форм работы в нашем ДОУ используются взаимопросмотры НОД.

**27 слайд**

Для осуществления наставничества в коллективной форме в ДОУ действует положение «О школе молодого педагога».

**28 слайд**

В рамках годового планирования специалисты ДОУ 1 раз в месяц организуют заседания школы молодого педагога, где используется тематика заседаний, исходя из специфики педагогической деятельности специалистов, учитываются годовые задачи.

**29 слайд**

Данные заседания включают теоретическую и практическую части.

Встречи со специалистами ДОУ могут быть отражены в индивидуальном плане наставничества при совместном составлении с наставником.

**30 слайд**

Специалистами проводятся консультации-практикумы, тренинги.

С молодыми и вновь поступившими специалистами осуществляю организацию консультирования, используя принцип «органическое вплетение ситуации передачи им знаний в процесс практической деятельности», т.е. во время наблюдений за педпроцессом, если вижу, что педагог не справляется или не может найти правильное решение какой-либо проблемы, прихожу на помощь – показываю личным примером как нужно решить данную проблему.

**31 слайд**

Так же использую практикумы, тренинги,

**32 слайд**

в том числе по профилактике эмоционального выгорания, в которых принимают участие и педагоги данной категории.

**33 слайд**

Организуются открытые занятия молодыми педагогами друг для друга в присутствии наставников и педагога-психолога.

**34 слайд**

Организуются расширенные заседания наставников и наставляемых в связи с выявленными затруднениями у наставников.

**35 слайд**

На 3 этапе – аналитическом  производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Анализируется уровень формирования профессиональной педагогической деятельности. У педагога формируется 2 группы индивидуальных качеств: одна из них обеспечивает выполнение целенаправленной профессиональной деятельности, а другая – ее рефлексию и  освоение специфического содержания.

С учетом уровня сформированности педагогической позиции старший воспитатель, педагог - психолог и наставник по проблематике разрабатывают план на следующий год, где предусматривается постепенная передача функций молодым педагогам (информационная, организационная, контролирующая, оценивающая).

**36 слайд**

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

* адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
* формированию его заинтересованности в работе;
* получению положительных результатов;
* развитию педагогического потенциала;
* созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.

**37 слайд**

*2 направление - «педагог - педагог».* Цель данного направления - повысить ИКТ- грамотность педагогов, педагогическую грамотность по владению внедренных образовательных технологий и возложить эту задачу на коллег, владеющих ИКТ; на коллег, внедряющих новые образовательные технологии, добившихся высоких положительных результатов, транслирующих опыт по использованию внедренных технологий.

**38 слайд**

Одно из главных условий внедрения информационно - коммуникационных технологий в ДОУ — наличие специалистов, знающих технические возможности компьютера, имеющих навыки работы с ним.

**39 слайд**

Первостепенная задача - освоение педагогами работы с программными образовательными комплексами, ресурсами глобальной компьютерной сети Интернет для того, чтобы каждый из них мог использовать современные информационные технологии в своей работе.

**40 слайд**

Однако в ходе работы мы столкнулись с проблемой — **педагоги** испытывают затруднения использования ИКТ в своей деятельности вследствие того, что имеют разный уровень **ИКТ-компетентности.**

Для выявления трудностей в использовании ИКТ **педагогам** предлагалась анкета.

**41 слайд**

По результатам анкетирования видно, что **педагоги** в своей **работе** используют ИКТ только 30%.

Также **педагоги отметили,** что хотели бы овладеть следующими умениями, представленнвыми на экране.

**42 слайд**

Исходя из создавшейся ситуации было решено в рамках наставничества организовать «Школу для чайников».

Р**абота** включила в себя:

**43 слайд**

«Создание текстовых документов», где **педагоги** познакомились с программой Майкрософт офис научились создавать документы, **работать с текстом,** изменять его цвет, шрифт и размер, сохранять и печатать.

Особый интерес у **педагогов** вызвало приложение для подготовки презентаций Microsoft Office Power Point. Здесь они узнали, как можно самостоятельно создать презентацию, добавить текст, музыку, картинки, настроить анимации и подготовить презентацию к демонстрации.

**Познакомились с**«Поисковой системой Яндекс» и научились находить и скачивать различные файлы, картинки, находить образовательные сайты.

**44 слайд**

Для педагогов были организованны открытые просмотры НОД с использованием мультимедийных презентаций, которые необходимо было создать самим.

Для внедрения ИКТ использовалась форма **работы в парах:** когда один **педагог** является активным пользователем технических средств, а другой - обучается. И это открыло новые возможности в нашей **работе.**

**45 слайд**

На последнем занятии **педагоги узнали,** как создать свое собственное мультимедийное и электронное портфолио.

**46 слайд**

Заключительным этапом в **работе нашей «Школы чайников»** стала *«Презентация опыта»*, где **педагогам** было предложено продемонстрировать полученные знания в своей **работе.** Для этого каждый участник подготовил открытый показ фрагмента НОД с использованием ИКТ, а также все **педагоги приняли участие в работе круглого стола** *«Вопрос - ответ»*, где они могли задать волнующие их вопросы и получить на них ответы.

**47 слайд**

По окончанию работы «Школы чайников» педагоги

* умели создавать графические и текстовые документы (самостоятельно оформлять групповую документацию, мониторинг и т. д.);
* научились применять электронные дидактические и педагогические программные средства;
* начали активно использовать информационные технологии в образовательном деятельности
* овладели навыками поиска информации в Интернете;
* овладели способами и методами применения компьютерных технологий в работе с детьми, родителями;
* активно используют современные технологии для распространения собственного педагогического опыта (электронные портфолио, публикации, участие в дистанционных образовательных мероприятиях и т.д.).

**48 слайд**

В педагогической деятельности сталкиваемся с такой проблемой, как

- отсутствие опыта педагогической деятельности с детьми конкретной возрастной категории, недостаток знаний по дошкольной педагогике;

- не готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;

- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы у педагогов,устроившихся из другого ДОУ. В связи с этим для данной категории осуществляется наставничество от 1 до 3 лет по аналогии с молодыми педагогами (срок определяется в зависимости от необходимости).

**49 слайд**

Результатами наставничества является повышение активности педагогов, повышение профессиональных компетентностей.

**50 слайд**

*3 направление - «педагоги – родители».*

Цель данного направления – повышать педагогическую грамотность родителей, ориентируясь на потребности семьи.

Для достижения данной цели решаются задачи по установлению доверительных и уважительных отношений между родителями, детьми и педагогами

**51 слайд**

по накоплению знаний и навыков по использованию разных методов и приемов в целях воспитания и образования детей через разные формы взаимодействия. Коллективные формы внесены в годовой план в виде работы с родителями на учебный год.

**52 слайд**

Квалифицированную помощь по достижению перечисленных задач оказывает педагог-психолог, используя коллективные и индивидуальные формы работы.

**53 слайд**

В 2020-2021 учебном году возникла необходимость и индивидуальном наставничестве родителей ребенка с ЗПР, посещающего группу общеразвивающей направленности. На данного ребенка была составлена АООП, в которой определены задачи родителей в осуществлении коррекционной работы со своим ребенком. Поэтому для достижения поставленных задач в АООП предусмотрены такие формы наставничества, как выполнение рекомендаций специалистов и воспитателей, выполнение домашних заданий, использование видеопоказов, видеоотчетов по работе с ребенком,

**54 слайд**

консультирование родителей специалистами ДОУ, в том числе педагогом-психологом.

**55 слайд**

Учителем-логопедом представлен полезный материал для родителей по коррекционной работе с ребенком. Например, по лексической теме «Игрушки».

Предусмотрено проведение индивидуальных консультаций (видео-консультаций), в том числе по проведению артикуляционной гимнастики с ребенком в домашних условиях.

**56 слайд**

Музыкальным руководителем предложен музыкальный репертуар, которым могут воспользоваться родители ребенка с ЗПР 4-5 лет.

**57 слайд**

Предусмотрены рекомендации родителям по выполнению организационных условий, в том числе по соблюдению режима дня в соответствии с возрастными особенностями воспитанника.

**58 слайд**

Рекомендации по самостоятельному подбору необходимых средств обучения, оборудования, материалов для пользования в домашних условиях. Для облегчения выбора необходимого материала родителям предложен перечень оборудования по модулям: коррекция и развитие психомоторных функций; коррекция эмоциональной сферы, развитие познавательной деятельности; формирование высших психических функций**.**

**59 слайд**

Предусмотрена совместная реализация комплексно-тематического плана. В связи с этим старшим воспитателем, педагогом-психологом, воспитателями группы разработаны рекомендации родителям, которые представлены в табличном варианте на каждую тематическую неделю. Например: по теме «Мой организм».

Таким образом, в целях соблюдения единства семейного и общественного воспитания посредством реализации АООП осуществлено индивидуальное наставничество родителей.

**60 слайд**

*4 направление - «педагоги – студенты».*

Цель данного направления – повышать педагогическую грамотность будущих педагогов, проходящих профессиональную практику в ДОУ. Как правило, в последние годы студент закрепляется приказом заведующего за воспитателем группы компенсирующей направленности, так как задания по практике предполагают осуществление образовательной деятельности с детьми с ОВЗ. По договоренности с наставником с учетом плана практики осуществляется наставничество, которое способствует успешному прохождению практики.

**61 слайд**

В результате осуществления наставничества разной направленности педагоги и студенты развиваются в педагогическом сообществе; повышается их профессиональное мастерство; развиваются творческие способности; совершенствуется образовательная деятельность посредством использования современных образовательных технологий; повышается педагогическая компетентность родителей. Все это способствует повышению качества образовательной деятельности с воспитанниками.