



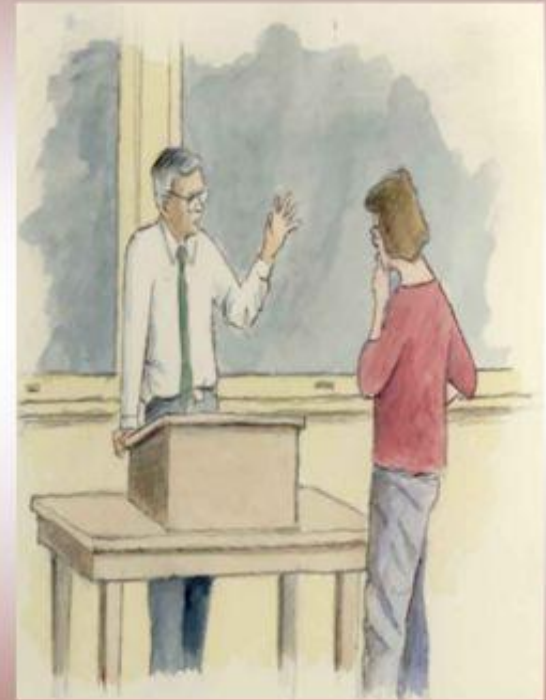
# НАСТАВНИЧЕСТВО

как метод обучения  
педагогических кадров ДОО

## А.С. Макаренко

**"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..."**



# Зачем это нужно?

- **Дошкольной детской организации:**  
воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными для образовательного учреждения.
- **Начинающему педагогическому работнику:**  
получить поддержку опытного сотрудника и укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности

# Что дает наставничество?

- **повышает уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагогического работника;**
- **предоставляет наставникам возможность передать накопленный опыт;**
- **развивает позитивное отношение к педагогической деятельности,**
- **дает возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОО;**
- **снижает текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.**

# ЧТО ТАКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО?

- разновидность индивидуальной работы
- форма передачи педагогического опыта



# РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- **Положение** о наставничестве;
- **Приказ** заведующего ДОО об организации наставничества;
- **План работы** по наставничеству;
- **Протоколы** заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

# Что отражено в положении о наставничестве?

- **Общие положения**
- **Цель наставничества**
- **Задачи наставничества**
- **Организационные основы наставничества**
- **Руководство работой наставника**
- **Права и обязанности наставника**
- **Права и обязанности начинающего педагогического работника**
- **Документы, регламентирующие наставничество**

# Цель наставничества

- **целью** наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом индивидуальных склонностей; формирование в ДОО кадрового ядра.



# Задачи наставничества

- Ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи по занимаемой должности.
- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей
- Развитие у молодого педагогического работника необходимых умений и навыков ведения профессиональной деятельности.
- Привитие начинающим педагогическим работникам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОО

# Кто может стать наставником?

*работник ДОО который отвечает ряду требований:*

- обладает высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 3 лет; первую или высшую квалификационную категорию.
- желает стать наставником

# Кому адресовано наставничество?

- молодым и начинающим педагогическим работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

# План наставничества

Содержит три этапа:

- **1й этап – адаптационный.** Определяются обязанности и права молодого педагогического работника, а так же исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества.
- **2й этап – основной.** Педагог-мастер разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования.
- **3й этап – контрольно-оценочный.** Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника.

# Результаты введения системы наставничества

- **отлаженное взаимодействие** молодого педагога и наставника, а также специалистов и администрации учреждения;
- **усвоение эффективных форм и методов работы** для профессионального становления молодого специалиста;
- **самообразование** молодого педагогического работника, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе ситуаций;

# Эффективность наставничества

- **Показателем эффективности** работы наставника является своевременное и качественное выполнение поставленных перед молодым педагогом в период наставничества задач.