

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Ромашка»
(МКДОУ детский сад «Ромашка»)

Семинар-практикум

**«Наставничество как деятельностное сопровождение молодого
специалиста в ДОУ»**

Старший воспитатель Тарасевич Т.С.

2023 год

План проведения семинара-практикума

1. Выступление старшего воспитателя Тарасевич Т.С. с сообщением на тему «Организация работы по реализации программы наставничества»,
2. «Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога»,
3. Практическая работа: разработка индивидуального плана работы с молодым педагогом с учетом тех трудностей, которые он испытывает.
4. Беседа по ПАМЯТКЕ «Правила общения и поведения педагога в ДОУ»
5. Подведение итогов семинара-практикума. «Роль наставника в становлении молодого педагога в ДОУ».

Цель семинара-практикума:

Обсудить различные точки зрения, которые позволят в итоге выработать единую позицию по вопросам ведения документации и составления плана работы педагогов-наставников.

Задачи семинара-практикума:

- Проанализировать уже имеющиеся документы педагогов-наставников, которые ведут работу в данный момент в дошкольных образовательных учреждениях.
- Принять за основу основные пункты проекта ПОЛОЖЕНИЯ о наставничестве в ДОУ.
- Разработать единый пакет документов, который должен быть у педагога-наставника.

Используемая литература.

1.Алямовская В.Г. Психолого-педагогический мониторинг в дошкольном учреждении компенсирующего вида. – М.: Восхождение, 2007. – 160 с.

2. Алямовская В.Г., Петрова С.Н. Как разработать авторскую парциальную программу в контексте регионального компонента. Вариант оформления инновационного опыта детского сада. – М.: АНО ЦДО «Восхождение», 2014 – 70 с.
3. Афонькина Ю.А. Развитие интегративных качеств дошкольников. Методический конструктор. – Волгоград: Учитель, 2013. – 92 с.
4. Белая К.Ю. Как подготовить и провести педагогический совет в дошкольном образовательном учреждении. Методическое пособие. – М.: УЦ Перспектива, 2011. – 84 с.
5. Белая К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 128 с. (Библиотека журнала «Управление ДОУ»).
6. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. – М.: Издательский дом «Цветной мир», 2015. – 136 с.

Плохой хозяин растит сорняк,

Хороший выращивает рис.

Умный культивирует почву,

Дальновидный воспитывает работника.

И. Иманцуми

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего педагога на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности очевидна для всех.

В последние годы появление в дошкольном учреждении молодого специалиста большая радость и головная боль, прежде всего для руководителя. Поэтому основная задача и руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в учреждении условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: положение, приемлемые и наиболее рациональные формы, рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В работе старшего воспитателя можно выделить такое направление, как сопровождение деятельности начинающего воспитателя. Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

К перечисленным причинам можно отнести и невысокий статус профессии в обществе, а так же низкую оплату труда при психологической и социальной напряженности.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО и в первую очередь старшим воспитателем.

Иной раз задаешься вопросом: «Почему в отдельных дошкольных организациях начинающие специалисты не задерживаются и уходят, а где-то руководитель с гордостью сообщает о том, что пополняет кадры только молодыми специалистами?»

Действительно, каждый руководитель по-своему решает кадровые вопросы, однако работа с молодыми специалистами требует профессионального подхода.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые 5-8 лет – это период становления молодого специалиста.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Старший воспитатель должен постараться создать такую систему сопровождения молодых специалистов. Которая помогла бы им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

В практике работы ДОО довольно распространены такие формы, как взаимопосещение и наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, консультации, семинары, практикумы, методические объединения, наставничество.

И вот, именно наставничество, считается наиболее одним из эффективных способов передачи знаний и навыков молодым сотрудникам в процессе их адаптации в новом коллективе.

Практическое задание: 1. Составление единого формата и отбор документации наставника .

2. Составление плана работы наставника

Наставничество можно рассматривать как постоянное обучение непосредственно на рабочем месте под руководством опытного специалиста – наставника. Руководитель ДОУ, определяет наставником одного из педагога, обязательно учитывает его личностные и профессиональные заслуги и знания. Наставник назначается приказом заведующего.

К задаче наставника относится не только оказывать поддержку молодому специалисту, но и показывать своим примером качественный подход к работе с детьми. Наставничество уже доказало свою эффективность. За ним уже стоит опыт многих поколений.

Хочется напомнить, что в методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разрозненные мероприятия, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: такая система планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и предпочтений педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования. Поэтому сегодня мы и обсудим как пример планы работы с молодыми специалистами. Потому что в понятия «профессионализм», «педагогическое мастерство» воспитателя вкладывают довольно большой объем содержания. Это прежде всего умения:

- ✓ решать педагогические задачи, не теряться в трудных и неожиданных моментах;
- ✓ привлечь внимание детей, заинтересовать их;
- ✓ учитывать возрастные, психологические и индивидуальные особенности;
- ✓ в совершенстве владеть своим «орудием труда» - речью, словом;
- ✓ иметь свою гражданскую позицию и отстаивать ее;
- ✓ строить свои взаимоотношения с коллегами, родителями воспитанников, детьми.

Профессионализм приходит не просто с опытом, он зависит от личных способностей, интереса к делу и системе обучения.

Педагогическое мастерство предполагает наличие способностей, общую культуру, компетентность, широкую образованность, психологическую грамотность и методическую подготовленность.

Все эти компоненты мастерства проявляются в действиях и поступках, в умении решать возникающие педагогические задачи, в способности организовывать педагогический процесс.

Вывод: Использование интерактивных и коммуникативных технологий ускоряет передачу знаний и накопленного технологического и социального опыта в дошкольной организации от наставника молодому специалисту, через общение наставников и молодых специалистов происходит обобщение опыта всех участников образовательного процесса.

Рекомендации

ОСНОВНЫЕ ПУНКТЫ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общее положение
2. Цели и задачи
3. Организация
4. Права
5. Обязанности
6. Взаимосвязь
7. Ответственность
8. Делопроизводство
9. Заключительное положение

Рекомендации

ОФОРМЛЕНИЕ ПРОТОКОЛА

Протокол № _____

заседания группы педагогов-наставников
муниципального дошкольного образовательного учреждения

От _____ 20__ г.

Присутствовало _____ человек.

Отсутствовало _____ человек (причина)

ФИО, должность

1. _____
2. _____
3. _____

Повестка дня

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Выполнение решений предыдущего заседания.

По первому вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

По второму вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

По третьему вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

По четвертому вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

Решение:

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1			
2			
3			
4			

С решением ознакомлены: (подписываются все присутствующие), кто отсутствует так же знакомятся с рекомендациями и подписываются под ними, только другим числом.

Председатель _____ / ФИО

Секретарь _____ / ФИО

Рекомендации

ПЛАНИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

на _____ учебный год

Молодой педагог _____

Наставник _____

<i>Посещение НОД и режимных моментов</i>	<i>Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать</i>	<i>План мероприятий, необходимый для решения выявленных проблем</i>	<i>Тема для самообразовательной работы</i>
СЕНТЯБРЬ			
Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.			

ОКТЯБРЬ			
Посещение утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, организация индивидуальной работы, игровой деятельности и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> - умение распределять деятельность детей; - умение выявлять интересы и склонности детей; - знание разных видов игр для детей данного возраста; - умение общаться с родителями. 	Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы».	Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности. (<i>Можно указать конкретно – какую</i>). Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста.
Посещение утренней гимнастики	<ul style="list-style-type: none"> - умение правильно подбирать комплексы упражнений; - умение грамотно использовать приемы объяснения и показа. 	Консультация «Организация утренней гимнастики (в данной группе)».	Изучить методические рекомендации по организации утренней гимнастики в ДОУ. Подобрать комплексы упражнений для утренней гимнастики (<i>с мячом</i>).
НОЯБРЬ			
Посещение НОД по ОО «Коммуникация» (развитие речи).	<ul style="list-style-type: none"> - умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; 	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по развитию речи»	Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы). (<i>Можно указать конкретно – какую</i>).
Посещение НОД по ОО «Познание» (ФЭМП).	<ul style="list-style-type: none"> - умение подвести итог НОД. 	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по ФЭМП». Мастер-класс (<i>показ НОД педагогом-наставником</i>).	Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (данной группы). (<i>Можно указать конкретно – какую</i>).
ДЕКАБРЬ			
Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем детей, гимнастика пробуждения, организация	<ul style="list-style-type: none"> - умение грамотно организовывать деятельность детей; - умение управлять самостоятельной деятельностью детей; 	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в вечерние часы».	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной

индивидуальной работы, игровой и самостоятельной деятельности, общение с детьми и родителями и т.д.).	- организация индивидуальной работы с детьми.		деятельности детей.
Повторное посещение утреннего приема и утренней гимнастики.	- выполнение данных ранее рекомендаций; - применение на практике полученных знаний.		
ЯНВАРЬ			
Посещение НОД по ОО «Художественное творчество» (рисование) и ОО «Познание» (конструирование).	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение дать оценку техническим навыкам детей; - умение подвести итог НОД.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по рисованию». Мастер-класс <i>(показ НОД педагогом-наставником)</i> . Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по конструированию». Мастер-класс <i>(показ НОД педагогом-наставником)</i> .	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей (данной группы), особенностей организации изобразительной деятельности (рисование). Изучить методические рекомендации по развитию конструктивных навыков детей (данной группы), особенностей организации данной деятельности детей.
ФЕВРАЛЬ			
Посещение НОД по ОО «Художественное творчество» (лепка, аппликация).	- умение грамотно подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение дать оценку техническим навыкам детей; - умение подвести итог НОД.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по лепке». Мастер-класс <i>(показ НОД педагогом-наставником)</i> . Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение НОД по аппликации». Мастер-класс <i>(показ НОД педагогом-наставником)</i> .	Изучить методические рекомендации по развитию изобразительных навыков детей (данной группы), особенностей организации изобразительной деятельности (лепка, аппликация).
МАРТ			
Посещение НОД по ОО	- умение грамотно	Индивидуальная	Изучить

«Познание» (ребенок и окружающий мир – природное окружение).	подготовить НОД; - умение сопоставлять задачи и содержание НОД; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение дать оценку деятельности детей; - умение подвести итог НОД.	консультация «Подготовка и проведение НОД по окружающему миру». Мастер-класс <i>(показ НОД педагогом-наставником)</i> .	методические рекомендации по организации НОД по ознакомлению детей с природным окружением. Познакомиться с методической литературой <i>(указать конкретно – с какой)</i> .
--	---	---	--

АПРЕЛЬ

Посещение прогулки.	- умение грамотно подготовиться к прогулке; - умение сопоставлять задачи и содержание прогулки; - умение использовать разные методы и приемы для привлечения внимания детей; - умение организовать и провести подвижную игру на прогулке с учетом погодных условий, сезонности, места проведения и т.д.	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки». Наблюдения за проведением прогулки у воспитанников другой группы <i>(указать конкретно)</i> .	Изучить методические рекомендации по организации прогулки с детьми данного возраста. Познакомиться с методической литературой <i>(указать конкретно – с какой)</i> .
---------------------	--	---	--

МАЙ

Повторное посещение НОД или режимных моментов <i>(указать каких)</i> .	- умение применять полученные умения и навыки на практике	Планирование необходимой индивидуальной работы на следующий учебный год <i>(если в этом есть необходимость)</i> .	Выявление новых интересов и потребностей молодого педагога на следующий учебный год.
--	---	---	--

Рекомендации

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

	КАК ПРИМЕР
--	-------------------

<p>Какие навыки и умения совершенствовались в течение года?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - умение грамотно и содержательно организовывать воспитательно-образовательную работу с детьми в утренние и вечерние часы; - умение грамотно и содержательно организовывать прогулку с детьми; - умение методически грамотно проводить подготовку и организацию разных видов НОД; - умение грамотно и своевременно использовать разнообразные методы и приемы в работе с детьми.
<p>Результаты совершенствования.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучены необходимые методические рекомендации <i>(указать какие именно с указанием литературы)</i>; - повысился уровень организации воспитательно-образовательной работы в утренние и вечерние часы, на прогулке; - повысился уровень подготовки и организации НОД <i>(можно указать в сравнении: что было – что стало)</i>.
<p>Выявленные проблемы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно использует в работе сюжетно-ролевые игры, театрализованную и досуговую деятельность; - опыт работы с родителями ограничен; - недостаточен объем знаний о развивающей среде, ее содержании и значении. <p><i>(Если проблем нет – то строку не заполняем).</i></p>
<p>Задачи на следующий учебный год.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повысить уровень владения методикой сюжетно-ролевых игр, театрализованной и досуговой деятельности; - познакомить с разными формами работы с родителями; - совершенствовать уровень знаний о развивающей среде (данной группы) и ее содержании; - продолжать в течение года посещать НОД. <p><i>(При необходимости)</i></p>

