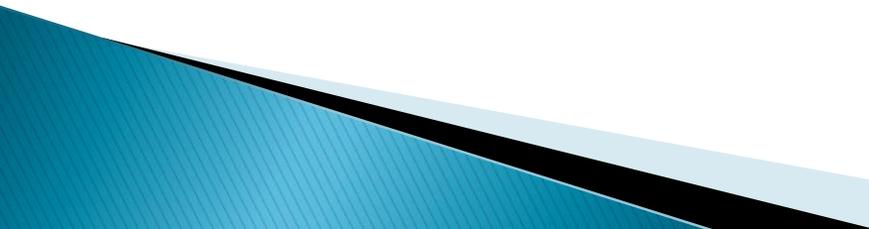


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида №13 «Теремок» города  
Белореченска муниципального образования Белореченский район  
(МБДОУ Д/С 13)

***«Наставничество. Технологии и  
инструменты наставничества».***  
***Круглый стол для педагогов-наставников.***

**Подготовлено:**  
**воспитателем-наставником**  
**Мелконян Сусанной Нориковной.**  
**Куратор:**  
**старший воспитатель**  
**Рогозина Наталья Анатольевна.**

# **Основные шаги по работе с наставляемым:**

- ▶ *Анкетирование и тестирование на психологическую совместимость.*
  - ▶ *Определение наставника.*
  - ▶ *Утверждение приказом плана работы наставника и наставляемого.*
  - ▶ *Работа наставника с наставляемым.*
  - ▶ *Анализ работы наставляемого и наставника.*
- 

## **Проблема:**

- ▶ *Работа наставника и молодого специалиста в разных возрастных группах;*
- ▶ *Взаимодействие наставник – наставляемый сводится к формальному по ряду причин;*
- ▶ *В отчётах работа ведётся, а педагогического роста у молодых специалистов не наблюдается.*

**Цель** - оказание помощи в проф. становлении через новые инструменты наставничества.

**Задачи наставничества:**

- повышать интерес к деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;
- ускорять процесс проф. становления, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
- адаптировать педагога к усвоению традиций, правил поведения в ДОУ, творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

# Основные принципы:

The diagram features a central blue oval with the word 'ПРИНЦИПЫ' in red. Six arrows radiate from this central oval to six surrounding blue ovals, each containing a principle. The principles are: 'Добровольность и целеустремленность работы наставника' (top), 'Личный пример наставника' (top-right), 'Направленность деятельности наставника на проф. становление наставляемого' (right), 'Уважительное отношение к мнению наставляемого' (bottom), 'Доброжелательность и взаимное уважение' (bottom-left), and 'Контакт наставника и молодого специалиста' (left).

## ПРИНЦИПЫ

Добровольность и  
целеустремленность  
работы наставника

Личный  
пример  
наставника

Направленность  
деятельности  
наставника на проф.  
становление  
наставляемого

Уважительное  
отношение к  
мнению  
наставляемого

Доброжела-  
тельность и  
взаимное  
уважение

Контакт  
наставника и  
молодого  
специалиста

# Формы и методы работы с молодыми педагогами:

## Индивидуаль- ные

- анкетирование, тестирование, беседа, консультирование, наблюдение, самообразование, участие в конкурсах разного уровня, самообучение в сети Интернет.

## Групповые

- семинары, тренинги, практикумы, в которых проигрываются игровые ситуации, конференции, открытые занятия, психолого-педагогические тренинги, практические занятия, дискуссии, выставки и др.

# **Новый механизм наставничества:**

*Отказ от парного закрепления «наставник – наставляемый».*

*Каждый наставник – специалист в определённой области.*

*Каждый наставляемый работает с разными наставниками.*

## **Положительные моменты:**

- ▶ *Снижает время подготовки наставника к занятию.*
- ▶ *Повышается качество взаимодействия, т.к. углубляемся в подготовку по одной из образовательных областей.*
- ▶ *Исключается субъективизм в оценивании достижений наставляемого.*
- ▶ *Наставник работает сразу с несколькими наставляемыми и проводит сравнительный анализ эффективности работы и качества знаний наставляемого.*
- ▶ *Погружение в ту или иную образовательную область позволяет наставнику создать научно-методическую базу.*

## «Коучинг»

- ▶ *Раскрытие потенциала педагога с целью его максимальной эффективности;*
- ▶ *Не учить, а помогать учиться;*
- ▶ *Помощь в узнавании скрытого потенциала;*
- ▶ *Процесс, позволяющий добиться самых высоких результатов.*



## **«Тень руководителя»**

*Наставляемый становится «тенью» опытного специалиста или наставника в реальной рабочей обстановке и постоянно находится рядом с ним в течение 1-3 дней. Он вправе обсуждать все рабочие моменты не только с наставником, но и с другими наставниками.*

## **«Совместная деятельность»**

*Выполнение рабочего процесса, где Наставник и Наставляемый работают над проектом или задачей вместе.*

## Результаты:

- ▶ *Формирование мотивации и интереса к проф. деятельности происходит быстрее;*
- ▶ *Снижается время подготовки наставника к занятию ; повышается качество взаимодействия;*
- ▶ *С наставляемым работают несколько наставников;*
- ▶ *Наставник лучше проводит анализ эффективности работы и качества знаний наставляемого.*

## **Выводы:**

- ▶ *Наставничество способствует:*
  - *адаптации педагога к новым условиям труда;*
  - *Формированию мотивации и интереса к проф.деятельности;*
  - *быстрому формированию проф.навыков;*
  - *получению положительных результатов образовательной деятельности;*
  - *развитию кадрового потенциала;*
  - *созданию благоприятного микроклимата в ДОУ.*

Спасибо за внимание!