

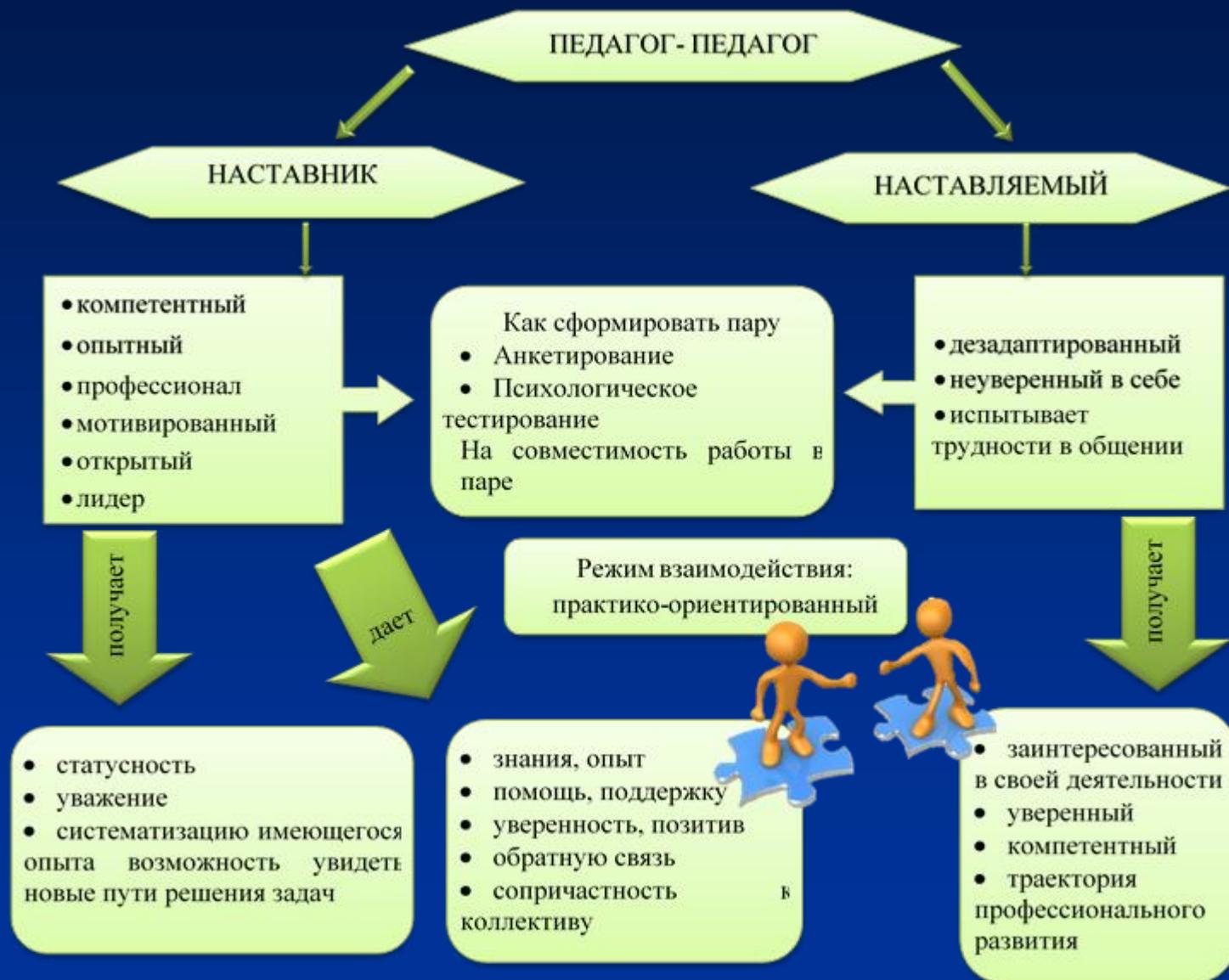
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 10 «Золотая рыбка»  
(МАДОУ «Детский сад № 10 «Золотая рыбка»)

Описание практики с анализом результативности  
практики наставничества  
«Педагогический старт»



Г. Мегион  
2021-2024 год

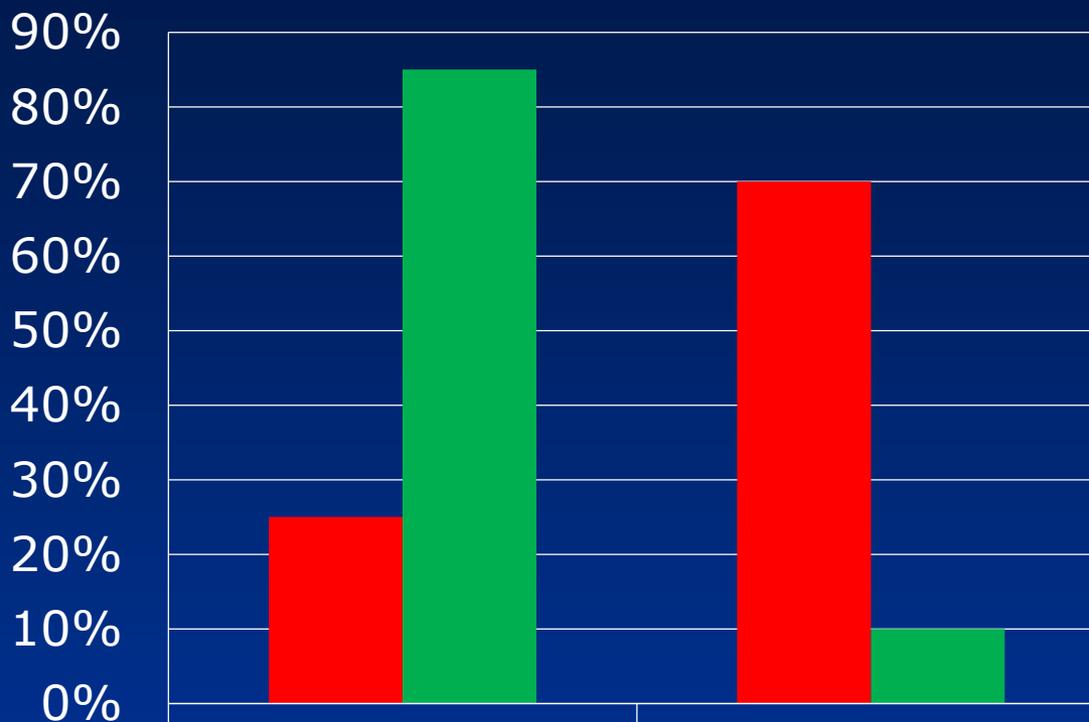
# Схема взаимодействия



## МАТРИЦА ВОЗМОЖНОСТЕЙ



# Результативность системы наставничества



	уровень сформированности навыков	уровень личной тревожности
■ начало периода	25%	70%
■ конец периода	85%	10%

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 10 «Золотая рыбка»  
(МАДОУ «Детский сад № 10 «Золотая рыбка»)**

**Проект по реализации системы наставничества**

# **«Педагогический старт»**



**Г. Мегион  
2021-2024 год**

# Тип проекта: практико-ориентированный



# Актуальность

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера

# Цель:

**оказание помощи молодому специалисту  
в его профессиональном становлении**



# Основные задачи :

1

**Адаптация молодого педагога к условиям осуществления трудовой деятельности.**

2

**Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника.**

3

**Оказание моральной и психологической поддержки, преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.**

# Прогнозируемые результаты осуществления проекта

**появится устойчивая мотивация  
и интерес к педагогической  
деятельности;**

**повысится уровень педагогической самостоятельности,  
активности и инициативности; улучшатся навыки общения и  
взаимодействия с коллегами, родителями воспитанников;**

**формирование профессионального умения,  
накопление опыта, практическое усвоение  
методов и приемов работы с детьми**

## Сроки реализации проекта:

**3 года, сентябрь 2021 г. – май 2024 г.**

---

## Участники проекта:

**администрация ДОУ**

**опытные педагоги  
(наставники)**

**молодые педагоги**



# Формы наставничества:

## Традиционное наставничество

**наставник передаёт свой опыт, правила и традиции отношений в учреждении, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха;**

## Ситуационное наставничество

**предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в этом.  
Как правило, моя роль состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для подопечного.**

# Этапы проекта:

1

**Подготовительный**

2

**Основной**

3

**Заключительный**



# Социальный эффект

Критерии эффективности системы наставничества – это то, без чего невозможно оценить качество проделанной работы. Смысл такой оценки состоит в том, чтобы установить, какую пользу получает учреждение от внедрения системы наставничества. Основная цель оценки эффективности заключается в том, чтобы проанализировать данные и внести необходимые коррективы в будущем.

## Критерии эффективности системы наставничества:

1. Достижение целей системы наставничества

2. Мнение всех участников системы;

4. Соответствие профилю должности и поведенческие изменения

3. Достижение сотрудниками требуемой результативности;







**«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, сам учился у более старых педагогов...»**

**А. С. Макаренко**