

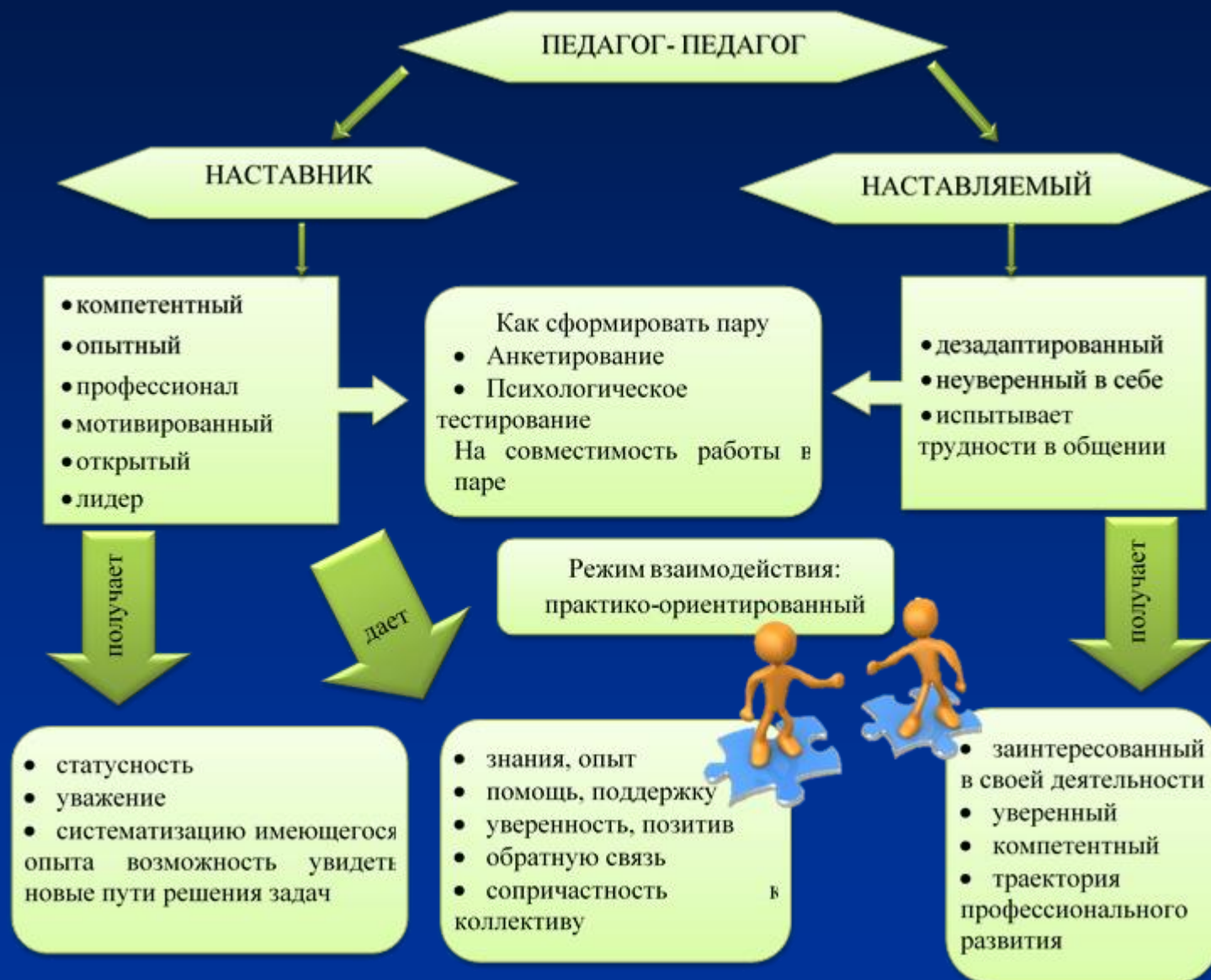
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 «Золотая рыбка»
(МАДОУ «Детский сад № 10 «Золотая рыбка»)

Описание практики с анализом результативности
практики наставничества
«Педагогический старт»



Г. Мегион
2021-2024 год

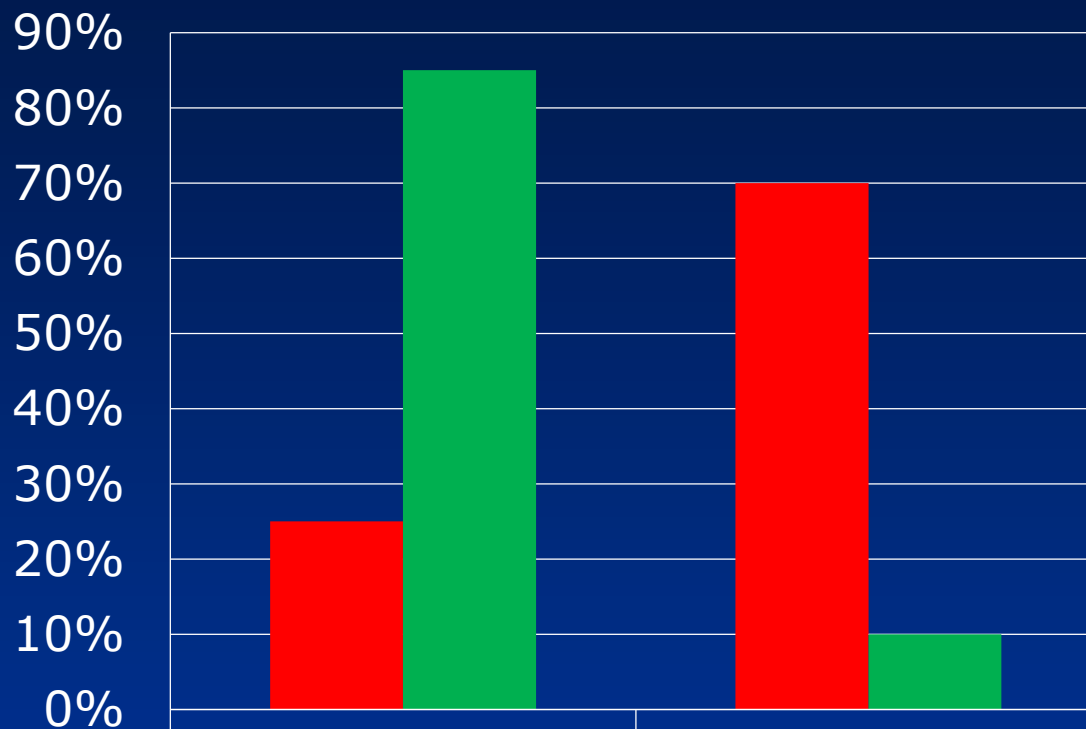
Схема взаимодействия



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