



**Наставничество
как средство формирования
профессиональной
компетентности педагога**

**из опыта работы МБУ ДО «ДЮЦ «Радуга»
р.п. Каргаполье**

2023 год



Цель наставничества в МБУ ДО «ДЮЦ «Радуга»

- реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- оказывать помощь в профессиональной адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- содействовать созданию в ДЮЦ «Радуга» среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;
- способствовать развитию и совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников.





Наставничество в группе

форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)





Краткосрочное, или целеполагающее наставничество

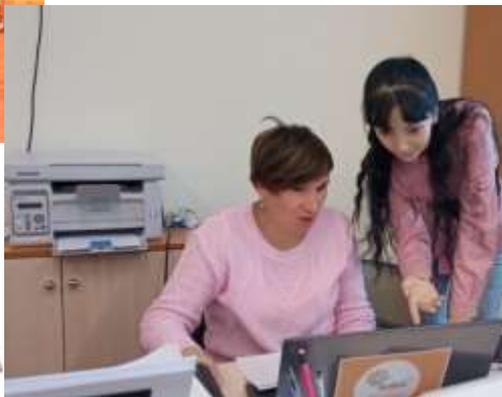
наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.





Реверсивное наставничество

профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.





Ситуационное наставничество

наставник оказывает помощь или консультацию
всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.





Скоростное наставничество

однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/ компетентным лицом\лидером) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена опытом.



Основное направление работы: создание развивающей среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников.

Целью создания развивающей среды - помощь молодым специалистам в становлении профессиональных компетенций в период их адаптации

Задачи:

- содействие профессиональному росту молодых педагогов;
- оказание практической помощи педагогам в период их адаптации в образовательном учреждении;
- выявление проблем у начинающих педагогов и пути их разрешения.

Используются различные формы и методы:

- научно-практические семинары;
- мастер-классы;
- деловые игры;
- аукционы педагогических идей;
- участие в работе методических объединений;
- обучение на курсах повышения квалификации и переподготовке;
- самообразование;
- информационные технологии.





Курсовая подготовка

	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год:	2022-2023 учебный год
Курсы	3 педагога	8 педагогов	12 педагогов
Семинары	5 педагогов	4 педагога	6 педагогов
Участие в акциях	нет	нет	3 педагога
Конференциях	нет	8 педагогов	2 педагога
Фестивалях	нет	7 педагогов	1 педагог
Форумах	1 педагог	5 педагогов	3 педагога
Вебинарах	3 педагога	5 педагогов	4 педагога



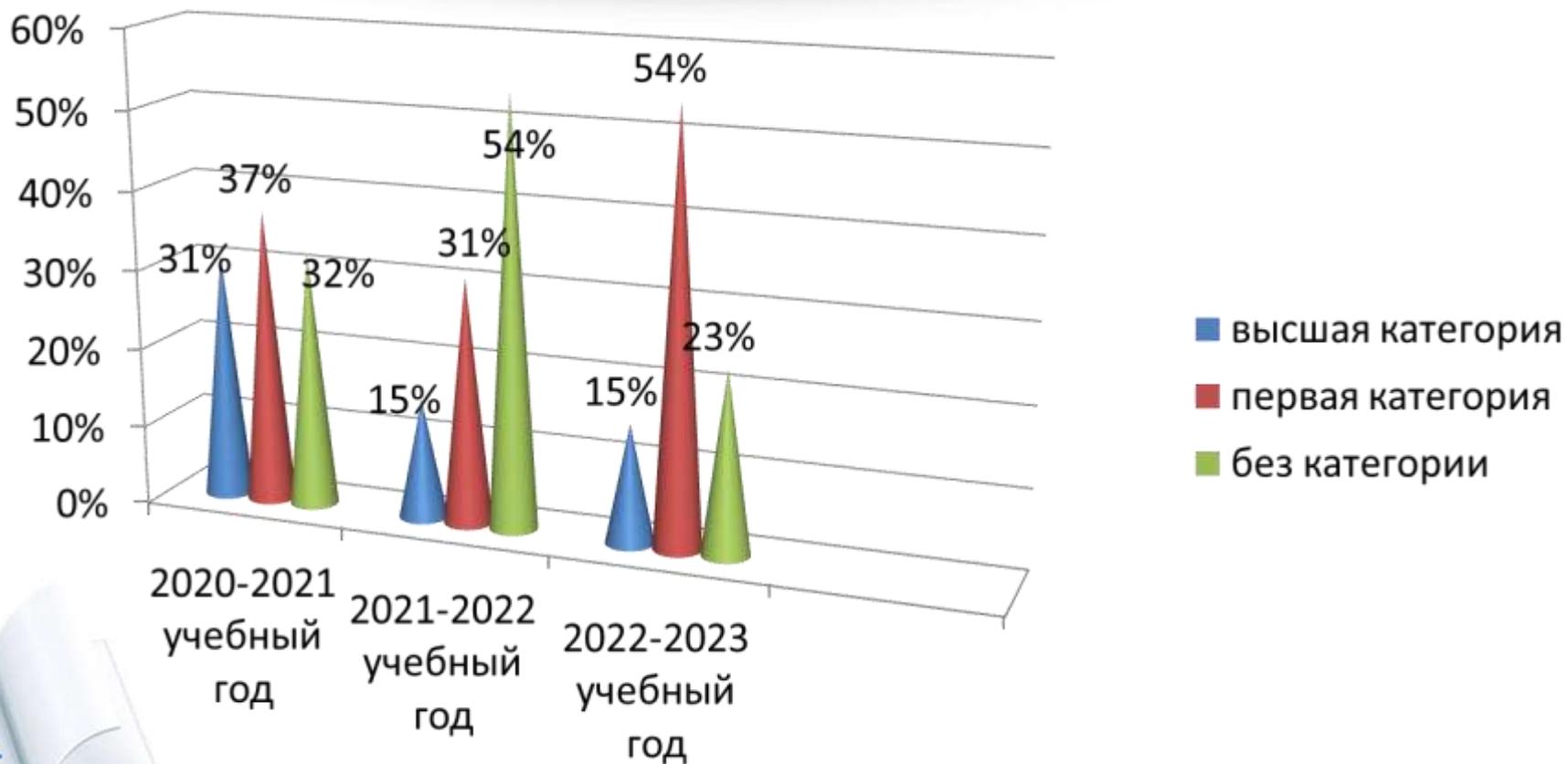
Аттестация

	2020-2021 уч. год	2021-2022 уч. год	2022-2023 уч. год
Высшая категория	4	2	2
Первая категория	7	3	7
Соответствие с занимаемой должностью	5	7	3





Изменение педагогических категорий коллектива за 3 учебных года





результативность конкурсов профессионального мастерства



Синякин А.М.
Районный «Фестиваль педагогического мастерства» в 2021-2022 уч. году
2 место



Соснина Н.Т.
Районный «Фестиваль педагогического мастерства» в 2021-2022 уч. Году
участник



Смирнова Е.М.
Районный «Фестиваль педагогического мастерства- 2023»
2 место



Синякин А.М.
Областной «XVII Фестиваль педагогического мастерства – 2022»
Лауреат (4 место)





мониторинг профессиональной деятельности

Папка профессиональных достижений

Раздел №1 Визитная карточка

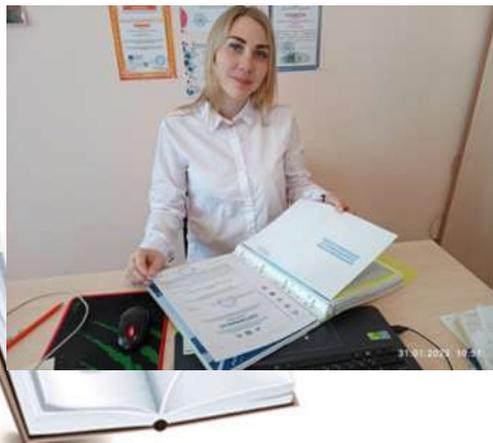
Раздел №2 Результативность освоения учащимися образовательных программ и динамика их достижений

Раздел №3 Программно-методическое обеспечение образовательного процесс

Раздел №4 Использование в образовательном процессе образовательных технологий

Раздел №5 Результативность воспитательной работы

Раздел №6 Транслирование собственного педагогического опыта





Определение эффективности системы наставничества

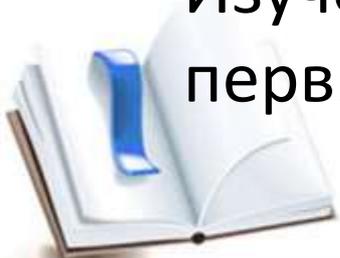
- Рейтинг педагога
- Оценка эмоциональной удовлетворенности наставляемого
- Оценка результатов для образовательной организации





Трудности внедрения системы наставничества в коллективе

- Нет развитой системы наставничества
- Преобладание ситуационного наставничества
- Принятие наставнической работы как дополнительных обязанностей
- Не эффективное планирование ИОМ наставляемого
- Изучение трудностей молодого специалиста в первый месяц работы





**Наставничество
как средство формирования
профессиональной
компетентности педагога**

**из опыта работы МБУ ДО «ДЮЦ «Радуга»
р.п. Каргаполье**

2023 год