

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение «Детский сад №179»  
(МБДОУ «Детский сад №179»)**



**Мастер-класс  
«Модели сотрудничества»**  
Составитель: старший воспитатель Анисимова И.А.

г.Барнаул, 2024

## **Мастер-класс**

### **«Модели сотрудничества»**

«Обучая других, мы учимся сами» (Л. Сенека)

**Дата проведения – 19.11.2024г.**

**Место проведения –педкабинет ДО.**

**Наглядность и оборудование:** ноутбук, проектор, коробочки, елка, цветные ленты, цветные карандаши, белые шары из бумаги.

#### **Ход мастер- класса**

**Ведущий:** Добрый день, уважаемые коллеги!

*Мне хочется пожелать всем здоровья, плодотворного сотрудничества, новых проектов, креативных идей, профессионального роста и мастерства.*

**Ведущий:** Профессиональный рост и мастерство сотрудников – это залог успеха и качественных услуг любой организации. А образовательной – в особенности, т.к. педагог обучается, совершенствуется на протяжении всей педагогической деятельности. А достигнув высоких результатов, может помочь приобрести определенные педагогические компетенции и у молодых специалистов.

Итак, тема нашего мастер-класса **«Модели сотрудничества»** в условиях организации наставничества в ДОУ.

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество.

**Цель наставничества в ДО** - создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

**Задачи:**

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДО.

**Ведущий:** Запланировано знакомство с различными моделями сотрудничества. Сегодня рассмотрим модель: «педагог-стажист» - молодой специалист (педагогический аспект).

**Традиционная модель наставничества или партнерское - наставничество «один на один.** Взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3-6-9-12 месяцев). Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

#### **Представит свой опыт педагог-наставник Усачева И.А.**

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить

молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциальному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОУ и интересами и запросами молодого педагога. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития) (Приложение 1).

В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр. Как видно из индивидуального плана, с самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях педагогического совета педагогов ДОУ.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях. Это могут быть методические рекомендации для решения конкретных профессиональных задач (инструкции, шаблоны отчетов, планов, конспектов, технологических карт и др.)

Совместно с молодыми педагогами, мы участвовали в выполнении ежемесячных циклограмм дошкольного отделения. В начале года наставники делились своим опытом работы с молодыми воспитателями, они наблюдали за работой наставника – режимные моменты, НОД, прогулки, занятия, нетрадиционные техники рисования «Осенний листопад», развитие речи «Путешествие по сказкам», ФЭМП «Веселая математика»

С октября до конца ноября я посещала все режимные моменты группы в смену молодого воспитателя, после чего мы провели их подробный анализ (положительные и отрицательные моменты, и их пути исправления недочетов).

Были посещены занятия по развитию речи « Осень в волшебном лесу», по развитию познавательных процессов – «По мотивам сказки «Три поросенка», «Зимующие птицы», рисованию «Дымковская уточка»

- Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;
- Заполнение информационной карты педагога;
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

#### Приложение

#### План индивидуальной работы