Наставничество в МБДОУ «Иланский детский сад №20»

Мартышева Анастасия Сергеевна
старший воспитатель
МБДОУ «Иланский детский сад №20»

«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, я сам учился у более опытных педагогов».

С.А. Макаренко.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Документы, регламентирующие наставничество:

- Дорожная карта реализации системы наставничества;
- Положение о системе наставничества в ДОУ;
- Программа наставничества;
- Приказ заведующего учреждением об организации системы наставничества;
- Планы работы по наставничеству.

Цель наставничества в ДОУ:

Целью внедрения системы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ «Иланский детский сад №20».

Задачи наставничества:

1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации.
2. Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.
5. Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Ожидаемые результаты:

- Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива.
- Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ «Иланский детский сад №20».

I. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ (ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- Обучение наставников
- Создание пакета нормативных документов по наставничеству.
- Система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов.
- Проведение психологического тестирования, мониторинга или диагностических срезов начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.
- Формирование наставнических пар
- Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.

Знакомство с ДОУ, представление коллективу.

Закрепление наставника оказание помощи при составлении планов, взаимо-посещение, совместная подготовка материалов для работы, анализ и корректировка результатов

.

Посещение открытых мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, в общественной жизни ДОУ

Анкетирование (выявление затруднений в работе)

I. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

II. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

III. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Содержание и цели работы

Усвоение теоретического материала, формирование практических навыков.

Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.

Стимулирование интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы и методы работы

Консультации, семинары-практикумы. Беседы. Изучение методической литературы. Взаимопосещения. Тренинги. Коллективные просмотры педпроцессов. Анализ педагогических ситуаций.

Дискуссии.

Круглые столы, деловые игры.

Убеждения, поощрения, беседы.

2 этап - ПРАКТИЧЕСКИЙ

Задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- Организация наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- Организация и осуществление работы наставнических пар
- Реализация плана работы с начинающими педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования начинающих педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога;
- Ведение портфолио начинающего педагога.

Взаимодействие трех субъектов наставничества

Наставничество

Наставник: Развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения

Наставляемый: получает знания, развивает навыки и умения, повышает свою профессиональную компетентность, выстраивает собственную профессиональную карьеру, развивает личностные качества.

Администрация: повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

Формы работы с наставниками по совершенствованию их профессиональной компетенции:

- Консультации: «Активные формы и методы обучения педагогов».
- Тренинги, семинары-практикумы, консультации,

направленные на:

- составление планов работы с начинающими специалистами;
- составление портфолио, отчетов, конспектов НОД;
- разработку конспектов интегрированной НОД;
- проведение открытых мероприятий;
- разработку методических мероприятий по использованию методов, приемов, диагностических средств для начинающих педагогов.

- Организация работы по самообразованию, составление плана.

III этап - АНАЛИТИЧЕСКИЙ

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга личной удовлетворенности педагогов, реализующих программу наставничества.
- Изучение и обобщение накопленного материала;
- Осуществление проблемного анализа: проведение корректировки задач и планов работы по наставничеству;
- Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству;
- Поощрение наставников.

Условия эффективности работы по наставничеству:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов деятельности (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.

Выводы:

Наставничество способствует:

* адаптации педагога к новым условиям труда;
* формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности;
* более быстрому формированию профессиональных навыков;
* получению положительных результатов образовательной деятельности;
* развитию кадрового потенциала;
* созданию благоприятного микроклимата в ДОУ.