Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад №207»

344034, г. Ростова-на-Дону, ул. Портовая, 104А тел.(863)240-87-71
344034, г. Ростова-на-Дону, ул. Петрашевского, 24 тел.(863)240-42-37

АНОТАЦИЯ К ПРОЕКТУ «ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « ВЫРАСТИ УЧЕНИКА»

Срок реализации: 2024 г. -2028 г.

Авторы проекта:
Ляпичева С.В. – заведующий МБДОУ № 207
Липовец И.Г. – старший воспитатель
Утемишева Г.К. – учитель-логопед

Я, заведующий МБДОУ «Детский сад № 207» города Ростова-на-Дону, хочу поделиться опытом организацииработы педагога-наставника с молодым специалистом.

В нашем детскому саду большой и дружный коллектив, но число сотрудников со стажем работы более 15 лет растет, а новые кадры приходят в детский сад нечасто. Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором. А пришедшим молодым педагогам нагрузка, ложащаяся на их плечи с первых дней, часто пугает и объем работ кажется невыполнимым.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому педагоги, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому специалисту, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить. А я, как руководитель учреждения, обязана создать комфортные условия для повышения компетентности педагога. А лучшим методом является наставничество.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в 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.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону,

через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Целью моих действий в качестве руководителя стало: обеспечить помощь молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повышение квалификации, уровня его профессиональных знаний и умений; научить выходить из сложных ситуаций; развить в нем уверенность в собственных силах и укрепить в правильности решения выбрать профессию .

Задачи работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого специалиста.

2. Оказание методической и практической помощи в повышении уровня организации образовательной деятельности.

3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы с использованием различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

5. Изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах.

6. Проведение анализа результативности работы во всех направлениях образовательной деятельности.

7. Трансляция опыта наставнической деятельности.

Этапы становления молодого специалиста включают:

• адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)

• стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)

• преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На протяжении многих лет работы в дошкольном учреждении, в моей практике сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная методика состоит из трех этапов:

1-й этап – адаптационный.

Выделить ответственность и компетентность молодого воспитателя, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого педагога;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов (Приложение 1).

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 2).

2-й этап – основной (проектировочный).

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы:
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий
- различного уровня
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми)

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

Именно на этом этапе и важна оценка наставника. Ежедневно молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

3-й этап – контрольно - оценочный.

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального

становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Сегодня я уже смело могу говорить о результатах нашей работы:

- создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- молодой педагог ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать, искать новые формы работы с детьми-логопатами.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет молодым специалистам быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию. Общаясь с молодыми коллегами, приобретают новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Разработанная совместно с учителем-логопедом программа наставничества позволила структурировать взаимодействие наставника и молодого специалиста, определить направление работы в инновационном режиме.

Заведующий МБДОУ №207 _____ С.В. Ляпичева