Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 47 «Золотой петушок»

МБДОУ детский сад № 47 «Золотой петушок»

Наставничество — эстафета знаний и опыта.

Модель организации наставничества, реализуемая

в МБДОУ детском саду № 47 «Золотой петушок».

Наставничество как практика в МДОУ:

— это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

— это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

— это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

— это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В МБДОУ детском саду № 47 «Золотой петушок» практика наставничества реализуется через форму «Педагог-педагог». И является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.   
 Особенность ситуации с молодыми (начинающими) педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

Современному специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставники, которые могут выполнять разные функции: просвещать, образовывать, воспитывать. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на куратора (старшего воспитателя).

Выделяют три этапа наставничества:

— адаптационный : наставник знакомится с наставляемым определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

— основной : совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.

— контрольно-оценочный: наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Взаимопосещение занятий.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые наставнику со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это — далеко не полный перечень проблем, подстерегающих начинающего специалиста на этапе организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем в ДОУ легко избегают, когда наставники помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

— посещение занятий наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть.

— посещение занятий молодых педагогов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Конкурсы педагогического мастерства.

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов — это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники оказывают особую поддержку молодым специалистам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства? Во-первых, чтобы отучить педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия педагогом происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Так, молодой воспитатель Перфильева Ася Александровна, под руководством наставника, старшего воспитателя Бачуриной Ольги Алексеевны в 2023 году стала победителем конкурса педагогического мастерства «Воспитатель года – 2023», призером краевого этапа конкурса. Сравнивая себя «до» и «после», педагог отмечает собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. Также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт своих коллег.

Открытый профессионализм.

Мы придерживаемся идеи открытого профессионализма. Новому сотруднику дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в образовательном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности.

Реверсивное наставничество.

Молодое поколение педагогов сегодня во многом говорит на другом языке. Поэтому мы не удивляемся тому, что в современном образовании также обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе детского сада становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным). Т. е. профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника.

Молодой педагог, воспитатель Перфильева А. А. в сотрудничестве с опытным воспитателем Есько И. стала наставником по вопросам информационно-коммуникативных технологий. Педагоги старшего поколения овладевают информационно-коммуникационными технологиями, используют в практической деятельности новые элементы игровых технологий.

В своей работе наставники руководствуются Положением о наставничестве. Ежегодно, на установочном педагогическом совете утверждаются наставнические пары, сформирована база наставников и наставляемых; планы работ педагогов-наставников с начинающими специалистами.

Эффективность деятельности наставничества:

— результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;

— трансляция личного педагогического опыта на разных уровнях

— высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.