

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно – эстетическому развитию детей № 52 «Чебурашка»

Выступление на районном методическом объединении
старших воспитателей и воспитателей
муниципальных дошкольных образовательных учреждений НГО
«Роль наставничества в дошкольном образовании»
по теме : Реализация наставничества в ДОУ по воспитательной работе.

воспитатель высшей
квалификационной категории
МДОУ «Детский сад
№52 «Чебурашка»
Колташкина Ирина Васильевна.

г.Новоалександровск, 2023г.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Одной из наиболее острых проблем в образовании на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Работа с молодыми специалистами в МДОУ Детский сад № 52 «ЧЕБУРАШКА» традиционно является одной из самых важных составляющих административной и методической работы.

В Работе по наставничеству необходимо создать условия для успешной адаптации молодого педагога

1. Осуществление адаптации в непрерывной связи с процессом личностного и профессионального развития педагога.
2. Максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки в организации педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста молодого педагога.
3. Соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям для реализации молодым педагогом инновационных подходов в воспитании и образовании обучающихся.

Система работы ДОУ с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Приказ заведующего МДОУ о наставничестве;
- приказ заведующего МДОУ об утверждении «Положения о наставничестве»;
- Положение о наставничестве;
- план работы МДОУ с молодыми педагогами на учебный год;
- план работы наставника с молодым специалистом.

Нормативно правовая база в сфере образования и наставничества:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р (ред. от 20.08.2021г.) Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225
- приказ министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 г. № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

Каким же должен быть наставник: Перед наставником ставятся нелёгкие задачи: привить интерес к профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе. К педагогу-наставнику предъявляется немало требований:

- компетентность и опыт работы с людьми, умение выстраивать межличностные отношения с молодыми педагогами (доброжелательность и взаимное уважение, уважительное отношение к мнению подшефного);

- наставник – человек, который пользуется доверием коллектива, способный организовать процесс профессионального роста стажёра, поддержать его желание к самостоятельной деятельности, имеющий желание совершенствовать своё педагогическое мастерство.

Основные обязанности наставника:

- ❖ помогать молодым педагогам осваивать теоретические основы организации образовательной деятельности с детьми по разным областям;
- ❖ консультировать молодых педагогов по организации режимных моментов с детьми разного возраста в течение пребывания ребёнка в детском саду;
- ❖ осуществлять помощь в составлении и реализации плана конспекта открытого просмотра образовательной деятельности с детьми;
- ❖ осуществлять контроль организации режимных моментов и организации образовательной деятельности с детьми;
- ❖ повышать профессиональную компетенцию молодого педагога личным примером педагога – наставника;

Алгоритм работы наставничества

- Анализ затруднений молодого специалиста. Диагностика личностных и профессиональных качеств .
- Вычленение и формулировка проблемы.
- Помощь коллег и решение проблемы и самообразование.
- Тренировочные практические занятия.
- Адаптация полученных знаний к практике работы.
- Создание собственного опыта педагогической деятельности.
- Анализ и самоанализ образовательного процесса и его результатов.
- Внесение коррективов в образовательную практику.
- Определение перспектив развития образовательной деятельности.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

- 1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
- 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
- 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
- 4.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат:

Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

ЭТАПЫ РАБОТЫ

Целесообразно начинать свою работу наставника со стажёром с проведения анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым воспитателем и её содержание. Педагог-наставник на основе полученных данных в ходе собеседования и наблюдения за работой воспитателя составляет план работы с молодым специалистом, согласовывает его со старшим воспитателем.

Диагностический этап

I. Диагностический этап реализации программы включает в себя:

Наставничество включает три этапа, один из которых – диагностический. На этом этапе наставник знакомится с подшефным педагогом и знакомит его с ООП и годовым планом детского сада. Также он выявляет трудности педагога, его личностные качества, ожидания, помогает выбрать тему самообразования. Соответствующие мероприятия наставник должен заранее включить в план.

Наибольшие трудности у молодых педагогов вызывает работа с документацией, на которую они тратят много времени. Поэтому в план необходимо включить мероприятия, в ходе которых наставник сможет не только показать, например, как составить план работы с детьми, но научить анализировать его и оценивать результативность.

II этап Практический этап включает в себя:

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного перспективного планов работы.
- ✓ Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- ✓ Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- ✓ Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- ✓ Самообразование молодых специалистов.
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Формы работы с : В работе используются разнообразные формы , так например:

- педагог-наставник предлагает совместно спланировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении конспекта организованной образовательной деятельности (далее ООД);
- рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОО;
- посещает режимные моменты, занятия у молодого педагога и анализирует их,
- приглашает понаблюдать за своей работой – проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, занятия и других видов деятельности с обсуждением увиденного;
- проводит консультации, беседы;
- знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей;
- помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.

Наставничество – это постоянный диалог, поэтому педагоги-наставники по отношению к молодым педагогам должны быть уважительны, терпеливы, делиться своим опытом без назидания, не забывать отмечать положительные стороны в работе подшефного, поощрять педагогические находки. В свою очередь и молодые специалисты должны прилагать старания для правильного построения взаимоотношений с наставником.

достижения воспитанников

Большинство воспитанников получили призовые места в международных и всероссийских интернет – конкурсах : «Время знаний», «Таланты России» , «Рассударики», «Талантоха», «Вопросита» и т.д.

участие в акциях: Дети участвуют в педагогических акциях « Огонек добра» , « Покормите птиц зимой» , Будь ярче и т.д. Также воспитанники ДООУ регулярно участвуют в олимпиадах для одаренных .

формы работы с родителями:

Молодой педагог проводит работу с родителями, следуя таким принципам, как уважение личности ребенка, толерантность, учет его интересов и потребностей, доверительное общение с ребенком. Основные формы работы с родителями: беседы, собрания, организация и проведение совместных мероприятий, развлечений и праздников.

контрольно-аналитический этап это третий этап наставничества – контроль работы молодого педагога. Наставник должен отслеживать, как педагог выполняет его рекомендации и исправляет недочеты в работе. Поэтому в плане важно предусмотреть разные формы контроля. Это может быть посещение занятия в группе молодого педагога, анализ документации, проведение мониторинга.

РЕЗУЛЬТАТ УСПЕШНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА Результатами введения системы наставничества в нашем учреждении являются:

- система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование системы наставничества в ДОО позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность. «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.