

Информация о работе старшего воспитателя по наставничеству МБДОУ детского сада «Радуга» на 2024-2025 учебный год

Как организовать наставничество в дошкольной образовательной организации

Новая модель наставничества помогла нашим коллегам повысить качество и эффективность работы педагогов. Внедрите в работу модель наставничества по пяти направлениям, чтобы оказать методическую поддержку всем, кто в ней нуждается.

В своей работе по наставничеству мы используем:

критерии, чтобы выбрать наставников;

издаем и разработаем: приказ, положение о программе наставничества, план работы по наставничеству;

работаем по алгоритму планирования работы педагога-стажиста с молодым специалистом;

разработали индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;

взять в работу готовые карты, чтобы контролировать работу наставников в течение года;

отчет о работе наставников, который нужно подготовить в конце года.

Как подготовить работу?

Чтобы организовать наставничество, заведующий подписывает соответствующий приказ. (Приказ о наставничестве)

Также разработайте положение о наставничестве. В него включите не только традиционные вопросы - цели, задачи, права и обязанности. Опишите направления, методы и приемы работы наставников с подшефными.

Педагоги должны ознакомиться с документом и подписать его. И молодые специалисты, и педагоги с опытом одинаково нуждаются в методическом сопровождении. Чтобы расширить и улучшить методическую работу педагогов, спланируйте работу наставников по-новому.

Используйте модель с распределением задач по пяти направлениям:

заведующий - старший воспитатель;

научный руководитель - старший воспитатель;

педагоги-стажисты - молодые педагоги;

молодые наставники - педагоги старшего поколения;

педагоги - родители.

Такой подход позволит вам организовать комплексную методическую поддержку педагогов с разным уровнем профессиональной подготовки. Причем в роли наставника могут быть не только опытные педагоги, но и молодые специалисты.

Такая модель наставничества в настоящее время очень актуальна. Высокие требования, большая нагрузка в группах, работа с документацией, претензии родителей часто заставляют молодых педагогов сменить профессию. И профессиональная, а чаще человеческая поддержка в трудную

минуту может изменить их решение. В поддержке нуждаются не только молодые специалисты, но и педагоги-стажисты, которым трудно угнаться за молодыми в каких-то вопросах. Это нужно признать. Поэтому такая взаимопомощь в рамках наставничества, несомненно, положительно отразится на работе всего педколлектива и качестве образовательного процесса в дошкольной организации.

Выберите сотрудников, которые могут стать наставниками. Для этого определите, кто из педагогического состава соответствует критериям.

ПРИМЕР

Пять критериев, чтобы выбрать наставников

Высокий профессионализм, наличие опыта и педагогических знаний, которые значительно выше должностных компетенций подшефного педагога.

Умение легко и доступно передавать свои знания, методики и опыт их применения на практике новичкам.

Личное желание заниматься наставничеством.

Признание и авторитет у руководителя и педколлектива, способность оказывать влияние на всех участников процесса обучения.

Наличие таких личностных качеств, как ответственность и организованность.

Составили локальный акт, который будет регулировать оформление программы наставничества и ее реализацию, – положение о программе наставничества. Указали в нем формы программы, права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и родителей. Опишите требования, которые предъявляете к наставникам, которые хотят участвовать в реализации программы, процедуры отбора, обучения наставников.

Укажите, как наставник и куратор должны отчитываться о процессе реализации программы наставничества, как вы поощряете наставника, по каким критериям оцениваете эффективность его работы.

На региональном уровне могут утвердить дополнительные нормативные документы. Поэтому при разработке локального акта ориентируйтесь также на региональную систему образования.

Затем составили план работы по наставничеству. Этот вид плана - часть годового плана работы детского сада - официального документа организации. Поэтому его пункты обязаны выполнять участники, которых вы в нем обозначите.

Включите в план работы по наставничеству основные мероприятия и формы работы, определите ответственных за каждое направление, сроки выполнения и форму, в которой наставники представят потом результаты своей работы.

Как организовать работу?

Назначьте наставников и подшефных по каждому направлению. Распределите задачи для каждой пары.

Направление «заведующий - старший воспитатель»

Многие заведующие детским садом – в прошлом старшие воспитатели. Если опыт работы в этой должности был не менее пяти лет, то заведующий

может стать наставником для своего сегодняшнего коллеги - старшего воспитателя. Опыт организации методической работы позволит ему оказать методическую поддержку подшефному по каждому направлению работы.

Направление «научный руководитель - старший воспитатель»

Современные детские сады часто работают в инновационном режиме, ведут экспериментально-исследовательскую работу, создают новшества, внедряют новые педтехнологии. Чтобы перейти в режим развития, в детском саду должна быть оптимальная модель управления научно-методической деятельностью, цель которой - подготовить и включить педагогов в инновационную, опытно-экспериментальную деятельность.

Организация инновационной работы

Как поэтапно организовать инновационную работу педколлектива

Алгоритм для педагогов "Как описать свой опыт инновационной деятельности"

Как организовать научно-методическое сопровождение экспериментальной работы

Направление «педагоги-стажисты - молодые педагоги»

Традиционное направление наставничества - работа опытного педагога-наставника с молодым специалистом. Его цель - организовать профессиональное обучение и передать практический опыт начинающему педагогу. Профессиональная помощь старшего коллеги, его педагогические находки в организации и проведении режимных моментов, приемы сплочения детского коллектива всегда помогают молодому педагогу сформироваться как специалисту, найти свои профессиональные интересы и развивать их.

Главное в этом направлении - спланировать индивидуальную работу с подшефным педагогом с учетом его трудностей. Обычно наставник узнает об этом из личной беседы или с помощью анкетирования. В алгоритме ниже смотрите, какие основные пункты работы с молодыми специалистами нужно спланировать.

Чтобы закрепить эту часть работы, предложили педагогу-стажисту разработать себе **индивидуальный план работы**. В него должны входить следующие пункты и мероприятия:

Конкретные цели и задачи работы с конкретным подшефным педагогом.

Мероприятия по адаптации педагога, во время которых наставник знакомится с подшефным педагогом и знакомит его с ООП и годовым планом детского сада.

Работа с документацией: мероприятия, в ходе которых наставник сможет не только показать, например, как составить план работы с детьми, но научить анализировать его и оценивать результативность.

Обмен опытом: открытые показы, семинары-практикумы, мастер-классы, а также мероприятия, во время которых молодой педагог покажет свои навыки и умения.

Контрольные мероприятия: разные формы контроля, например, посещение занятия в группе молодого педагога, анализ документации.

На примере образца индивидуального плана расскажите наставникам, какие пункты и мероприятия обязательно должны быть в их плане. (Индивидуальный план наставника с молодым специалистом)

Направление «молодые наставники - педагоги старшего поколения»

Обычно молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируются в интернете, уровень их компьютерной грамотности на много выше, чем у педагогов - стажистов. Поэтому направление «молодые наставники для педагогов старшего поколения» поможет повысить общую ИКТ-грамотность вашего педсостава.

ПРИМЕР

Наставническая работа молодых специалистов

В МБДОУ детском саду «Диинчигеш» в рамках этого направления молодые педагоги-наставники учат подшефных работать на компьютере, пользоваться интерактивной доской, мультимедийной установкой, искать информацию на профессиональных сайтах, создавать свои информационные образовательные ресурсы. Педагоги используют мультимедиа на педсоветах, семинарах, методических объединениях, общих родительских собраниях, собраниях коллектива, праздниках. Кроме того, в подразделе «Описание вариативных форм, способов и методов, средств реализации Программы» содержательного раздела ООП перед коллективом поставлена задача - найти место ИКТ согласно законодательству в реализации содержания ООП.

Молодые педагоги помогут воспитателям-стажистам освоить ИКТ. В свою очередь, опытные педагоги, которые хорошо знают методику и возрастные особенности детей дошкольного возраста, помогут грамотно выработать стратегию и тактику, как использовать эти технологии в образовательном процессе детского сада. Так у вас получится объединить два направления и сделать наставническую работу двусторонней.

Чтобы организовать наставничество в этом направлении, проведите диагностику и выявите уровень ИКТ-компетентности педагогов. После этого по обоюдному согласию закрепите наставника за педагогом, у которого диагностика выявила низкий или средний уровень ИКТ-компетентности.

Работа по повышению ИКТ-компетентности педагогов

Как провести диагностику уровня ИКТ-компетентности педагогов

Тест-опросник для выявления уровня общепользовательской ИКТ-компетентности педагогов

Карта анализа уровня общепедагогической ИКТ-компетентности педагогов

Карта анализа уровня предметно-педагогической ИКТ-компетентности педагогов

План методического сопровождения педагогов по повышению ИКТ-компетентности

Направление «педагоги - родители»

Современные родители обычно уже имеют высокий уровень познаний в вопросах воспитания. Они читают педагогическую литературу, слушают вебинары, изучают в интернете информацию по вопросам воспитания и развития детей. Поэтому организуйте взаимодействие по запросам семьи.

Цель направления - повышать педагогическую грамотность родителей. Для этого изучите потребности родительского коллектива: какие воспитательные вопросы вызывают у них трудности. Затем составьте примерный перечень тем, по которым вы сможете их просвещать. Ниже читайте пример.

ПРИМЕР

Программа взаимодействия с родителями воспитанников

Творческая группа педагогов МБДОУ детского сада «Диинчигеш» разработала программу по взаимодействию с родителями «Вместе». Родители часто допускают типичные ошибки в воспитании детей. В ходе встреч с наставниками они обмениваются своими мыслями, переживаниями, в ответ получают профессиональную поддержку и рекомендации.

Взаимодействие с семьями по вопросам воспитания детей

План совместной деятельности ДОО и семей воспитанников в рамках реализации программы воспитания

План работы с родителями по вопросам повышения родительской компетентности

Чтобы обогащать воспитательные умения родителей, поддерживать их уверенность в собственных педагогических возможностях, распространять положительный опыт воспитания в семье, педагоги-наставники проводят совместные с родителями и детьми мастер-классы, семейные досуги. Для этого можно использовать социальные сети – ВКонтакте. Например, многие коллективы детских садов проводят онлайн-марафоны для родителей - размещают на страничках детского сада полезную информацию и получают обратную связь от родителей.

Как контролировать?

Контроль работы педагогов-наставников внесли в план-график контроля на год. Сроки тематической проверки планируем в зависимости от того, сколько у нас наставников в этом учебном году. Контрольные мероприятия распределите так, чтобы проверить работу наставников по всем направлениям.

В первую очередь наблюдайте, как складываются их отношения с подопечными. Для этого проведите индивидуальные беседы, посетите группы во время занятий и посмотрите, как наставники общаются с молодыми специалистами.

Позитивный психологический климат в их отношениях играет важную роль. Наставник не должен критиковать и осуждать начинающего педагога за

ошибки. Задача опытного педагога – сочетать в себе функции тьютора и классического наставника, которому доверяют не только профессиональные проблемы.

Во время адаптационного периода наставник должен постоянно оказывать методическую поддержку начинающему педагогу. Эта поддержка предусматривает конкретные мероприятия, которые наставник проводит по плану. Например, он делится опытом в рамках открытых мероприятий, учит своего подопечного анализировать их.

Еще одна задача наставника – помогать планировать образовательную деятельность, подбирать дидактический и наглядный материалы, различные формы и методы работы с детьми, чтобы проверить, как подопечный справляется с работой. Наставник посещает занятия молодого специалиста по утвержденному графику.

Чтобы оценить, насколько наставник следует плану, посетите запланированные мероприятия. Проверьте наличие записей по итогам этих мероприятий у наставников и молодых специалистов. Последним объясните в непринужденной беседе, что цель контроля – помочь им лучше разобраться в вопросах организации образовательной деятельности. (Карта контроля работы педагога-наставника с молодым специалистом). Как выявить трудности в работе.

Как подвести итоги работы наставников

Подвести итоги работы наставников за год можно в формате презентации или отчета. Мероприятие поможет вам выявить лучших наставников и отметить их заслуги перед коллективом, а также обозначить проблемы и образовательные запросы подшефных.

Когда подведете итоги работы, составьте отчет. Укажите в нем общее количество педагогов, которые в этом учебном году выступали в качестве наставников. Перечислите темы, над которыми они работали с подшефными педагогами. Поясните, почему именно эти темы они взяли.

СОВЕТ

Не бойтесь упомянуть в отчете трудности, с которыми сталкивались начинающие педагоги в начале работы.

Тем заметнее для педколлектива станут их достижения к концу года.

Коротко опишите эффективные методы, которые наставники использовали в работе с подшефными, а также, что разработали, внедрили, освоили подшефные педагоги за учебный год.