

Формы наставничества в образовательном пространстве ДОУ

2023 год в России был провозглашен как год наставника и педагога президентом В.В. Путиным еще в 2021 году. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина.

Трансформация в сфере образования в контексте Национального проекта «Образование» направлена на то, что к 2024 году не менее 70% педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

В нашем МДОУ д/с № 45 г. Волжского Волгоградской области в данное время реализуются три формы наставничества:

1. Наставник – опытный педагог – наставляемый – начинающий специалист;
2. Наставник – педагог с высоким уровнем ИКТ- компетентности – наставляемый – педагог, испытывающий трудности в освоении ИКТ;
3. Наставники - опытные педагоги по реализации вариативной программы, внедряемой в инновационном режиме - наставляемые - педагоги, приступающие к реализации вариативной программы, внедряемой в инновационном режиме.

Пример первой формы наставничества в нашем детском саду: наставник – опытный педагог, имеющий стаж педагогической работы 10 лет и первую квалификационную категорию, наставляемый – начинающий воспитатель, бывший младший воспитатель, ранее работавший на той же возрастной группе.

Плюсы данной формы:

- во-первых, у наставнической пары сложился взаимный интерес и симпатия;
- во-вторых, молодой педагог уже осознанно выбрал профессию и стремится освоить ее в короткие сроки;
- в-третьих, закрепленный наставник помогает в индивидуальном формате освоить профессию без стресса и закрепиться в ней.

Алгоритм реализации первой формы наставничества.

1. После согласования в учреждении издается приказ о закреплении наставнической пары.
2. Наставник разрабатывает индивидуальную программу наставничества, план работы по наставничеству, куда были включена как методическая, консультативная работа, так и практическая деятельность (взаимопосещение непосредственно образовательной деятельности, утренников и других мероприятий).

План наставничества легче реализовывать в условиях одной возрастной группы. Для успешной реализации этих задач наставник и молодой педагог должны работать в тесном сотрудничестве. Только в таком тандеме поставленные задачи решаются продуктивно и успешно. И как результат - в этом учебном году с большим желанием и ответственностью молодой педагог приняла малышей.

Вторая форма наставничества реализуется в двух направлениях:

- ситуативное наставничество (освоение навыков работы с ПК, освоение навыков работы с сервисами и программами);
- постоянное наставничество (работа с электронным портфолио; работа с интерактивной доской).

Наставниками здесь являются молодые педагоги, в совершенстве владеющие навыками работы с персональным компьютером, с сервисами и программами, а наставляемыми – педагоги с большим стажем работы, испытывающие проблемы в данном направлении.

Третья форма наставничества - коллективная.

1. Направлена на развитие компетенций воспитателей по реализации вариативной программы в рамках РИП «Социально-эмоциональное развитие детей дошкольного возраста (5-6 лет, 6-7 лет) под ред. Дворецкой И.А. Данная программа внедрялась в инновационном режиме на четырех группах. Отработав и освоив модели, технологии и методы, педагоги становятся

наставниками для воспитателей, на чьих группах в следующем году предполагается внедрение конкретной программы.

2. Подгрупповой формой работы является деятельность «Школы молодого воспитателя», куратор-педагог с большим стажем работы. На сегодняшний день в данном объединении состоят 5 начинающих педагогов.

3. Чтобы предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально и укрепить веру в себя, были созданы все условия. Например, организована переписка с наставником по интересующим вопросам, если молодой педагог стесняется его задать вслух, при всех. Ответ он тоже получает письменно. Все это фиксируется в информационной корзине.

4. Кроме образовательной деятельности педагоги-наставники организовывали и другую, не менее важную деятельность, которая помогла молодым воспитателям влиться безболезненно в коллектив, довериться и начать раскрывать свои потенциальные возможности.

В 2022 году два молодых педагога принимали участие во Всероссийском конкурсе молодежных проектов среди физических лиц «Микрогранты и выиграли гранты на проведение городского конкурса по спортивному ориентированию для дошкольников «Держи ориентир!», в котором участвовало 100 воспитанников из 20 детских садов города и регионального открытого конкурса – фестиваля среди детей и молодежи «За мир! За Родину! За Россию!», посвященного 78-летию Победы, в котором участвовало 1750 человек из детских садов из общеобразовательных учреждений Волгоградской области.

Наставничество для нашего педагогического коллектива - это целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов. Очень важно, чтобы молодые специалисты впитали бы все самое нужное и важное в профессиональном становлении.

Наставничество достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Это кадровая технология, позволяющая передать знания непосредственно на рабочем месте в реальной рабочей обстановке.