

Творческий отчет
по реализации целевой модели системы наставничества
в МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя
2022-2023 учебный год

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность всегда сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить эту стратегическую задачу (успешную адаптацию молодых специалистов) поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Идея наставничества совсем не нова, нам хорошо известно, что наставничество сыграло огромную роль в становлении духовности российской нации, что особенно четко прослеживается со времени принятия христианства на Руси. У русских монахов сложилась четкая система воспитания молодых в духе христианского учения и морали. Духовные ценности наставничества развивались у ремесленников, крестьян, военных, особое наставничество было в русской литературе и в сфере государственного управления.

Роль наставничества в ДОУ

В первую очередь **учреждению** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству новички детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.

Администрация получает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг сотрудника и также «тренер» наставник имеет дополнительные ежемесячные выплаты.

Ученики (молодые специалисты) получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Основная цель наставничества: возвращение специалистов.

В ДОУ на основании анкетирования, бесед и других малоформализованных методов диагностики были определены наставники, и наставляемые педагоги, сформированы пары для дальнейшей работы.

Утверждены все необходимые локальные акты, регламентирующие наставническую деятельность, подготовлена нормативно-правовая база.

Педагоги-наставники:

- Луценко И.Н. – воспитатель, стаж работы 31 год, педагог высшей квалификационной категории, «Почетный работник общего образования»;
- Лычагина Л.В, - старший воспитатель, педагог высшей квалификационной категории , стаж работы 20 лет.

Наставляемые:

- Кирина С.Л. - воспитатель, стаж работы до трех лет, стаж в организации – 1 год. Незаконченное высшее образование;
- Андрусенко М.Г. – воспитатель по ФИЗО, стаж работы в должности и в организации – 6 мес. Незаконченное высшее образование (студентка);
- Картавенко В.С. - воспитатель стаж работы в должности и в организации – 6 мес. Незаконченное высшее образование (студентка);
- Беспалова Д.С. - воспитатель, стаж работы в должности и в организации – 1 год. Незаконченное высшее образование.

Основные направления работы:

- изучение нормативно-правовой базы;
- ведение документации дошкольного учреждения, в том числе с применением современных ИКТ;
- организация образовательного процесса в группе;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- построение эффективного общения и взаимодействия с родителями;
- использование новых образовательных технологий и разработок, как во время организованной образовательной деятельности, так и в режимных моментах; - выбор методической темы для самообразования; - подготовка к аттестации.

За время работы с молодыми специалистами наставники:

- содействовали созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала молодых педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывали помощь в освоении цифровой информационнокоммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки;
- способствовали развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовали закреплению в профессии начинающих педагогов;
- оказывали помощь в профессиональной и должностной адаптации молодых педагогов, в отношении, которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни детского сада, а также в

преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивали формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорили процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовали в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществлялось наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомили педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень

В нашей практике существовали разные подходы к назначению наставников:

- назначение лучших специалистов;

- на группах работали опытные специалисты и молодые, но наиболее эффективным стал выбор наставника молодым специалистом.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- специалистами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;

- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Если это необходимо.

Разработаны документы, регламентирующие проект наставничество.

Основной принцип «делай со мной, делай как я, делай лучше меня!» вполне себя оправдал в данном проекте. Такой подход имеет большую эффективность, особенно, если сочетается как с традиционными формами работы, так и с нетрадиционными.

К традиционным методам относятся: беседы, консультации, посещение и обсуждением занятий.

К нетрадиционным методам относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые

столы, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ и т.д.

Для координации действий наставников и молодых специалистов ежегодно составляется план работы:

октябрь – деловая игра «Ищу наставника»;

ноябрь – тренинг «Давай сработаемся»;

январь – творческое задание (представление- рассказ о педагогическом дуэте «Мы вместе»);

февраль - круглый стол «Лучшие педагогические практики по наставничеству»;

март– педагогический конкурс «Лучший конструктор занятия»;

апрель – педагогический конкурс «Лучшее занятие»;

май - отчет «Лучший наставник года», «Лучший педагогический дуэт»

Ко всем мероприятиям молодые специалисты готовятся вместе с наставниками. Результатами работы «педагогических дуэтов» служат регулярные отчеты о проделанной работе, а итогом становится смотр-конкурс на звание «Лучший наставник года», «Лучший педагогический дуэт». Победители этих конкурсов заносятся на доску Почета ДОУ.

Опыт работы оказался интересным и продуктивным. Что обуславливает его дальнейшее использование в деятельности ДОУ.

Опыт работы представлен:

- на городском методическом объединении заместителей руководителей (старших воспитателей) ДОУ;
- на ежегодном городском профессиональном смотре-конкурсе «Ярмарка педагогических идей»;
- материалы предоставлены к использованию на заочном этапе «Весенней школы наставничества»;
- на краевом конкурсе методических разработок наставников «Интерактивные формы работы с родителями»
- на XVII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием для руководящих и педагогических работников «Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы».