



УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МКДОУ «Детский сад
№ 11 «Колокольчик»
Е.М. Плотниковой
от 28.12.2020г № 2812-ОбД

Организация работы по системе наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик» (2020 учебный год)

1. Вводная часть

В условиях реализации ФГОС ДО, введения профессионального стандарта педагога современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать длительно и сложно.

Шкала профессионального развития педагога в соответствии с профессиональным стандартом начинается с уровня – «начинающий педагог». И сегодня это определение более актуально, чем педагог «молодой». Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Зачастую, для работы с детьми приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но без опыта работы.

Особенностью их работы является то, что с первого дня начинающие педагоги имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Ни для кого не секрет, что большинство начинающих воспитателей боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации.

В условиях введения профессионального стандарта педагога дошкольного образования, как средства отбора педагогических кадров, наиболее оптимальным способом введения педагога в профессию, является наставничество.

Возврат к наставничеству в современном образовательном пространстве как форме работы с молодыми и начинающими педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Дошкольное наставничество – **систематическая** индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с начинающим специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций.

Правовая основа наставничества – Положение о наставничестве, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, профессиональный стандарт педагога дошкольного образования

Алгоритм организации дошкольного наставничества:

- Разработка Положения о наставничестве;
- Утверждение на педагогическом совете Положения о наставничестве;
- Приказ заведующей ДОУ об организации наставничества;
- Согласование и утверждение планов работы педагогов-наставников;

Руководство деятельностью наставников в масштабе нашего ДОУ осуществлял старший воспитатель, который подбирал кандидатуру наставника из числа наиболее опытных педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности не менее десяти лет. При назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Необходимо обоюдное согласие наставника и начинающего специалиста в совместной работе.

Кандидатуры наставников рассматривались на заседании педагогического совета, согласовывались и утверждались.

На основании Положения о системе наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик», был издан приказ заведующим о закреплении наставника. Оценку эффективности работы наставника в дальнейшем осуществлял педагогический совет дошкольного учреждения.

Цель наставничества: оказание методической помощи и поддержки начинающим педагогам в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег.

Основные задачи:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления деятельности раскрываются в плане наставника, в котором указаны не только мероприятия, но и формы проведения, сроки реализации.

В основе системы наставничества в ДОУ можно выделить три этапа:

1й этап – адаптационный.

Определение обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках; разработка программы адаптации.

2й этап – основной (проектировочный).

Разработка и реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

3й этап – контрольно - оценочный.

Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы нашего дошкольного учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь начинающему коллеге. В 2020 году осуществлялась реализация системы наставничества между одним наставником и наставляющим, работающих в одной возрастной старшей группе.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и подшефного.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.

4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием годового и календарно-тематического плана.

5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление подшефного.

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми и начинающими педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению специалиста.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым или начинающим педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Не следует бояться таких форм работы с начинающими, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями. Целесообразно также проводить анкетирование и тестирование.

В рамках наставничества использовались следующие формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов образовательной деятельности и т.д.

Как результат работы:

- создана система работы, которая объединяет деятельность начинающего педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному развитию начинающих педагогов;
- сформирована у начинающих педагогов потребность в самообразовании;
- сформированы личностные качества: уверенность в своих возможностях и способностях, целеустремлённость, в какой-то степени позитивная амбициозность.