

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

***Отчет по наставничеству
За 2022-2023 учебный год***

Воспитатель:
Колташкина И.В.

Г.Новоалександровск

Концепция наставничества в ДООУ № 52 «Чебурашка» осуществляется в соответствии с Положением о внедрении целевой модели наставничества в МДООУ, которое утверждено протоколом педагогического совета № 1 от 24.08.2021 г., приказ № 108 от 30.08.2022 г. заведующего дошкольным учреждением.

Компетенции наставничества можно разделить на следующие составляющие блоки: - профессиональные знания;

- коммуникативно-педагогические компетенции,
- социокультурной адаптации, - саморазвития,
- методические компетенции.

В содержание образования в наставничестве в ДООУ, согласно Положению входят следующие виды деятельности:

- * обеспечение атмосферы взаимопомощи;
- * повышение личностно- мотивационного отношения к профессии,
- * формирование гармоничных отношений с коллегами оказание консультативной помощи в вопросах воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, задачами реализуемой ОПП ДООУ;
- * создание условий для накопления и обобщения опыта работы молодого специалиста и представления его в педагогическом сообществе;
- * педагогические умения: отбор форм, методов, приемов обучения и воспитания в соответствии поставленными задачами;
- * умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс образовательной работы с ребенком - дошкольником;
- * повышение профессиональных компетентностей в области личностно - ориентированного подхода при обучении дошкольников через реализацию инновационных технологий.

Руководство деятельностью наставника Колташковой И.В. и молодого специалиста Лансковой О.Г. - осуществляет в детском саду куратор- заместитель заведующего по УВР Исакова Н.И..

Для организации был издан заведующим Приказ об организации наставничества в ДООУ (30.08.2022 г. № 107 - ОД), в котором ответственные за обучение молодых педагогов и педагогов, имеющих непедагогическое профильное образование, опытные воспитатели и специалисты учреждения. В ДООУ создана Дорожная карта «Наставничество как инструмент поддержки и сопровождения молодых педагогов «Старт в будущее».

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в дошкольном учреждении.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со дошкольниками;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказание помощи в ведении документации воспитателя; - ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и воспитанниками, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень;
- развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

В ДОУ выработаны и апробированы следующие этапы организации наставничества.

Адаптационный этап	Педагог- наставник проводит педагогический аудит по затруднениям молодого (опросники, посещение режимных моментов, занятий) педагога, вводный срез в виде беседы с молодым специалистом, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать план наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, базовому образованию молодого специалиста.
Основной	Педагог - наставник разрабатывает и реализует план (программу) наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Такие традиционные формы взаимодействия как консультации, индивидуальные беседы, диалог, взаимопосещение режимных моментов, посещение открытых мероприятий, занятий наставников с последующим обсуждением занятий наиболее эффективны, а также инновационные методики - мастер - класс, коучинг, менторинг, посещение всех режимных моментов в рамках «Экскурсия в творческую лабораторию педагога» с последующим обсуждением увиденного.
Контрольно-оценочный этап	Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного, организует осмысление своего личностного потенциала. Содержание деятельности: 1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей. 2. Посещение НОД (занятий) молодого педагога и определение способов повышения их эффективности. 3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности детей 4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности. 5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества образования;

- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой деятельности детей.
- рост удовлетворенности и желания продолжать работать у молодых педагогов;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

В течении 2022- 2023 учебного года в дошкольном учреждении детский сад №52 «Чебурашка» , результативным являлось прямое индивидуальное и открытое наставничество, непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети.

Модель взаимодействия с молодым, начинающим педагогом - общение-диалог, общение - поддержка. Педагогический коллектив обновляется, В ДООУ выработана стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. В каждом конкретном случае это общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения. Составленный наставниками алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДООУ и интересами и запросами молодого педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. В середине учебного года наставник предлагает педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а также - при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы .

В работе с молодым педагогом применяла наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию. Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Курирование в ДООУ является как коллективной, так и индивидуальной формой обмена опытом педагога-стажера и опытного специалиста. Необходимо отметить, что, что общение наставника и молодого специалиста всегда доброжелательное, в отношениях присутствуют взаимное уважение, доверие и желание работать вместе.

Формы работы в рамках наставничества в ДООУ осуществляется после беседы с наблюдения первых дней работы зам. заведующего по УВР которое позволило оценить трудности, возникшие у молодого специалиста. В течении учебного года , помимо индивидуального тьюторства, были использованы следующие формы наставничества как групповые - коллективные формы наставничества в виде: - групповых консультаций, которые проводились для освоения особенностей воспитательно-образовательного процесса, освещения конкретной профессионально значимой проблемы, в которых затрудняется

молодой специалист; - групповые обсуждения (после открытого просмотра образовательной деятельности, обращая внимание на структуру занятия, подбор развивающих приемов, раскрывающих содержание деятельности с детьми и , важно - поддержание у детей мотивации к данному виду деятельности; - для коллективного анализа и оценки конкретных педагогических ситуаций, пережитых начинающими воспитателями, с целью совместной выработки оптимального подхода к их решению в опоре на единое понимание их психологического и педагогического смысла; - «Клуба молодого воспитателя » на котором оказывается практическая помощь по вопросам воспитания и образования, проводятся практические занятия, и начинающий педагог кроме получения заряда положительных эмоций, проявила свой творческий и профессиональный потенциал, - задание: обзор учебно-методической и педагогической литературы; в которых акцент делался на практические знания, а потому проводятся они старшими воспитателями по важным для молодых специалистов темам, а также аспектам, включенным в годовой план работы; - участие в конкурсах на базе ДООУ «Лучший речевой Центр и Центр «Математика - царица наук»; - в ходе практического занятия педагоги старались передать практический педагогический опыт, апробированные инновации, наработки. В ходе проведения любого мероприятия, молодой специалист вызывается на беседу, обсуждаются нюансы коммуникации с коллегами и родителями. На индивидуальных встречах педагогом - наставником оказана помощь с выбором методической темы по самообразованию и как спланировать работу над методической темой на учебный год.

Задача на будущее: Папка достижения педагога, систематизация наработок профессиональной деятельности . В качестве критериев оценки эффективности профессиональной деятельности молодого педагога выступали следующие позиции: распространение опыта работы в педагогическом сообществе в форме публикаций, участие в подготовке и проведении педагогического совета, демонстрация опыта работы с детьми в рамках тематики педагогического совета. С целью повышения мотивации опытных педагогов к наставнической деятельности, на заседании методического совета, были отмечена положительная результативная работа педагога - наставника, и очень важно, что молодой специалист не был разочарован работой в дошкольном учреждении.

Карты самоанализа профессиональной деятельности подтвердили и «продвижение» молодого и начинающего педагога в теоретическом плане и деятельности с детьми (от 78 до 98 балл - допустимый и оптимальный уровень развития профессиональных умений).

Таким образом, в ДООУ сформирована эффективная система взаимодействия наставника и молодого специалиста, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.