Заместитель заведующей по

инновационной работе

Н.Ю.Вознюк

**Мы Вместе!**

(опыт работы по организации наставничества в МДОУ детский сад № 79)

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому понимая, что педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал, мы начали выстраивать систему наставничества с позиции обновления образовательного пространства.

Работа нашей дошкольной организации в инновационном режиме (2016г.- статус краевой инновационной площадки по теме: «Развитие конструктивной деятельности и технического творчества дошкольников через LEGO-конструирование и робототехнику «ВеДуша». 2020 г. - статус краевой инновационной площадки по теме: «Интегративная модель организации культурных практик дошкольников в условиях инклюзивного взаимодействия») потребовала новых подходов к организации методической работы для создания такого образовательного пространства, в котором полностью реализуется творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

Новой формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для педагогов в нашем учреждении, работающем в инновационном режиме, стал Совет наставников. В работу Совета наставников включена творческая группа педагогов, заведующая дошкольной организации, старший воспитатель и заместитель заведующей по инновационной работе.

В компетенцию его деятельности входит создание коллектива единомышленников для развития учреждения, который разрабатывает стратегию, конструктивно-методические схемы реализации общей концепции подготовки кадров, методики изучения культурно-образовательных, социальных и профессиональных потребностей всех участников педагогического процесса.

Важным в работе Совета наставников является интенсификация процесса профессионального становления педагогов, развитие профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям; формирования у них мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Для эффективной работы наставничества в учреждении в условиях обновления образовательного процесса, работы в инновационном режиме, мы провели обучение. И разработали перспективный план по повышению уровня их знаний, педагогического мышления, через овладение разными видами анализа. Данная работа продолжается, т.к. данный материал требует достаточно много времени для овладения понятиями и перенесения данных знаний в практику. Ниже представлен примерный план работы с наставниками, его содержание постоянно корректируется, в зависимости от индивидуального освоения необходимого материала.

Перспективный план работы с обучения наставников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разделы | Содержание работы | Задачи |
| «Педагогический мониторинг» | -Анкетадля выявления способности педагогов к развитию (разработанной Н.В.Немовой).-Анкета «Самооценка методологической культуры наставников».- Анкетадля выявления готовности к обновлению образовательного процесса.-Анкета для выявления знаний понятия системный анализ и его видов. | -Изучение и оценка профессиональных качеств личности наставника.-выявления уровня профессиональной компетентности;-владение понятиями обновление, системный анализ, виды анализа, их функции. |
| «Методическая культура педагога» | Консультации:*-* «Повышение проектной культуры наставника»;- «Профессиональные компетенции наставников».Семинар «Проектный метод в деятельности ДОО»;Постоянно действующий семинар: «Системный анализ деятельности наставников: его виды, функции, направления».Постоянно действующий семинар-практикум: «Разные виды анализа в ситуациях и направлениях работы наставника».Семинар-практикум «Инновационные процессы в педагогической работе». | Совершенствование профессионализма наставников, повышение квалификации, развитие методологического мышления. |
| «Творческое саморазвитие» | Обобщение опытаработы наставников по реализации проектной деятельности наставников: проекты: по толерантности «Я, Ты, Он, Она – вместе дружная семья!», Проект «Музыка-Душа моя!», «Звонкий колокольчик», «Ведуша», «Познание мира».Презентации, публикация материалов в печати, публичные выступления.Конкурспедагогического мастерства наставников.  | Создание потребности в постоянном профессиональном росте, желание передавать профессиональный опыт коллегам. |

На протяжении ряда лет в нашем учреждении сохранялась традиционная система организации наставничества в ДОО: наставник – молодой специалист.

Чтобы заранее не обречь преобразования на неуспех, требовалось вовлечь коллектив в обсуждение возможных изменений. С этой целью в 2018г. была проведена большая диагностическая и аналитическая работа, доказавшая объективную необходимость преобразований.

Как выяснилось, у части педагогов вызывали затруднения участие в конкурсах, другие боятся публичных выступлений и не знают, как подготовить материал, третьи, не могут грамотно оформить проект и представить его. А педагоги, работающие очень давно, не дружат с IT технологиями, и им срочно нужно было оказать помощь в работе с организацией чатов, сайтом, подготовкой презентаций. Молодым педагогам так же нужна помощь опытных коллег. И особую сложность испытывали наши педагоги в группах комбинированной направленности в работе с детьми ОВЗ.

Данная работа вылилась в создание инновационной модели организации наставничества в ДОО, перестроение отношений педагогов внутри дошкольной организации, направленное на интенсивное развитие личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования определённых навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Само понятие «Тематическая модель наставничества» мы определили как целенаправленное взаимодействие наставника и наставляемого по определённой теме для достижения спрогнозированных результатов.

Понятие наставник нами рассматривается более широко: как андрагог, коуч, тьютор, с позиции сочетания множества функций и ролей,

Понятие «Андрагог» мы рассматриваем как помощника взрослым в получении общих и профессиональных знаний, в решении существующих проблем при взаимном обмене опытом, с которым отношения строятся по принципу взаимопомощи.

Как «Коуч», наставник помогает расставить приоритеты, сформулировать конкретные цели и задачи, осмыслить сложные и запутанные проблемы, осознать и понять своими силами, развивают сильные стороны, ищут более эффективные способы достижения цели.

А вот как «Тьютор» сопровождает процесс самопознания, самореализации, самосовершенствования, помогает сформировать собственный образовательный запрос, создать среду и ситуацию самоопределения.



Тематическая модель наставничества в ДОО, ориентирована на современные тенденции образования в Краснодарском крае и в частности в г.Сочи, выделено пять тематических блоков, которые были определены в ходе изучения потребностей и возможностей наших наставников и педагогов. Это такие темы как: «Конкурсы и проекты детей и педагогов», «Публичные выступления», «Молодой педагог», IT технологии», «Инклюзия».

Далее были сформированы наставнические пары/группы. В течение двух лет осуществлялась работа в соответствии с дорожной картой наставнической деятельности. Дорожная карта разрабатывалась наставником, совместно с наставляемым рассматривалась на Совете наставников и утверждалась руководителем. Всё содержание работы строилось по определённому алгоритму: определялась проблема, ставилась цель, задачи, выстраивались компетенции, которые должны были освоить и далее осуществлялась работа по заданной теме с анализом продукта взаимодействия наставника и наставляемого.

Достигнутые за два года результаты работы представлены в анализе достижений педагогов: показано их участие в конкурсных мероприятиях различного уровня, наличие публичных выступлений, наличие результативного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тема | Наставник | Наставляемый | Результат |
| Конкурсы и проекты детей и педагогов | Заместитель заведующей по ИД, преподаватель колледжа – одна группа педагогов. Педагог, имеющий опыт участия и занявший призовые места в конкурсах муниципального, краевого уровнях – вторая группа. | Группа педагогов, испытывающих трудности в подготовке проектов и участии в конкурсах различного уровня.Группа педагогов, испытывающих трудности в организации проектной деятельности детей. | Проекты педагогов: «Прозрачное чудо» (работа с прозрачным мольбертом); «Куда девается мусор»; «Солнышко в ладошках» (театрализованная деятельность с детьми ОВЗ); по легоконструированию и робототехнике: «Мир чёрного моря», «Зоопарк», «Фруктовый сад».С детьми:4 региональных конкурса – два первых, два вторых места; 12 городских конкурсов: 1место -6чел.,2место -7чел.,3место-3 чел. |
| Публичные выступления | Заместитель заведующей по ИД, преподаватель колледжа. | Группа педагогов затрудняющихся в подготовке публичный выступлений. | 8 публичных выступлений с презентацией на городских научно-практических конференциях; 12 выступлений на конференциях ФГБОУ ВО СГУ.  |
| Молодой педагог | Два опытных педагога со стажем педагогической работы более 20 лет. | Вновь поступившиемолодые специалисты - 2 чел. | Показали 8 открытых занятий, культурные практики: «Родное слово», «Развивающие пространства (Классики»), «Кинезиологические игры».  |
| IT технологии | Педагог, владеющий IT технологиями. | Три педагога не владеющие IT технологиями. | Создали чат, ведут страничку, пользуются презентациями. |
| Инклюзия | Специалисты системы сопровождения (учитель-логопед, педагог-психолог).Специалисты инклюзивных центров «Моя Планета», «Включи». | Воспитатели общеразвивающих и комбинированных групп, в которых есть дети с ОВЗ. | Овладели системой работы по АВВА технологии и с карточками PECS.  |

Наставничество в нашем учреждении не дань моде и мы не рассматриваем её как инновацию, а достаточно традиционный и эффективный метод работы с педагогами, исходя из потребностей не только молодых педагогов, но и определённых затруднений при использовании той или иной технологии. Поэтому работа продолжается и с каждым годом популярность наставничества растет, так как мы работаем не для отчёта, а на результат!