

«Описание системы работы педагога-наставника»
Милогуловой Марии Николаевны, заместителя заведующего
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка - детский сад № 5
муниципального образования Щербиновский район
станция Старощербиновская

Целью системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в соответствии с современными федеральными документами (ФГОС ДО (приказ Минобрнауки России от 17.10. 2013 г. № 1155), приказ Минтруда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта педагога» от 18.10.2013 г. № 544н) и локальными правовыми актами («Положение о наставничестве в МБДОУ ЦРР - детский сад № 5 ст. Старощербиновская» от 20 декабря 2021 года № 302, приказы МБДОУ ЦРР – детский сад № 5 ст. Старощербиновская, приказ «Об организации наставничества» от 09.09.2020 года № 204, приказ «Об организации наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка – детский сад № 5 муниципального образования Щербиновский район станция Старощербиновская» от 26.09.2022 года № 302 *(приложение 1)*) является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии. Основные задачи работы педагога – наставника:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала

педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать 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;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом дошкольного учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

Спецификой современного мира является тот факт, что идет быстрая перестройка всей системы образования, вводятся новые цифровые технологии, новые программы. И педагогам в короткий срок необходимо овладеть ими и приобрести необходимые умения и знания. Отличительная черта нашей дошкольной организации в том, что наши молодые педагоги успешно справились с входом в профессию, что свидетельствует об эффективности проводимой работы по наставничеству, а так же полученные категории. Поэтому на данный момент мы задумались над вопросом - система

наставничества в учреждении имеет право на свое продолжение? Мы пришли к выводу, что даже опытным педагогам требуется поддержка и адаптация в современной среде дошкольного учреждения. Поэтому система наставничества в нашем дошкольном учреждении включает в себя на данный момент следующие модели:

- «опытный воспитатель – неопытный воспитатель» (в рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному дефициту (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого дефицита)

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога)

- педагог-новатор – консервативный педагог (при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями)

Применение модели наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов и ожиданий наставляемого.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для нас наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и мессенджеры.

Очень востребована в нашем учреждении модель наставничества «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», в которой на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога. В этом незаменимым помощником выступает полученная мною квалификация «педагог – психолог».

Работа с молодыми педагогами в нашем дошкольном учреждении проходила в несколько этапов, которые мы называли – «Ступеньки моего успеха»:

- 1 ступень – «Самопознание себя в профессии» (участие в «Школе личностного роста», освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности). Данная ступень включала в себя установления эмоционального контакта с педагогами, проведение диагностики слагаемых профессиональной компетентности педагогов, их потребностей в профессии, выявления пожеланий относительно организации и содержания совместного общения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий, мотивации к трудовой деятельности. Использовала следующие методики: «Общий уровень общительности» В.Ф. Ряховского, «Умеете ли слушать?» Е.И. Рогов, «Стиль конфликтного поведения», «Страна чувств» Зинкеевич – Евстигнеева, «Анкета по оценке мотивации сотрудников образовательного учреждения», «Анкета для молодого педагога», «Самооценка профессиональных качеств педагога» (*приложение 2*);

2 ступень – «Моя карта профессиональной деятельности». Данная ступень включала в себя создание индивидуальной образовательной траектории педагога, планирование деятельности с наставником, разработка индивидуальных маршрутов его профессионального становления и развития (*приложение 3*). Опираясь на полученные при анкетировании данные, реализую алгоритм наставничества, который позволяет молодому специалисту проводить рефлекссию своих достижений, помогает определить

вектор профессионального развития. С молодым педагогом изучаем нормативно-правовые акты, документы, направленные на повышение профессиональной компетентности, повышение уровня квалификации. По мере продвижения вперед план корректируется, в него вносятся изменения и дополнения.

- 3 ступень – «Принятие самостоятельности в педагогической деятельности. «Я – сам!». На этой ступени молодой специалист приобретает профессиональную компетентность, повышает профессиональное мастерство в содружестве с наставником, пробует себя в самостоятельной подготовке и проведении образовательных ситуаций, мероприятий с воспитанниками и коллегами на уровне дошкольной образовательной организации.

В ходе непосредственного взаимодействия с молодым педагогом использую новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагога в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями. Один из методов, который помогает начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс, – кейс-метод. С помощью кейс-метода выявляю актуальные интересы и мотивы молодого педагога и обеспечиваю тем самым гибкость и пластичность плана работы. К тому же, применения Кейс-метода в деятельности позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом. Для повышения интереса молодых педагогов к новому, применяем практические занятия в форме «круглых столов», «мозгового штурма», деловых игр. Создаем необходимые условия для раскрытия профессиональных интересов и способностей педагогов. Это происходит путем взаимодействия педагогов, использующих различные формы индивидуальной и коллективной работы. А именно: проведение семинаров,

тренингов (авторский методический продукт «Школа личностного роста» *приложение 4*), педагогических чтений, презентаций современных технологий, портфолио. Использую разнообразные формы общения с молодыми специалистами – это работа творческой группы молодых специалистов с привлечением других воспитателей или специалистов (учителя – логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога дополнительного образования). Совместно с молодым педагогом посещаем районные педагогические мероприятия, планируем просмотр вебинаров с последующим анализом полученной информации, и возможностью её применения в своей деятельности. Наблюдение образовательной деятельности и мероприятий с родителями с последующим анализом работы молодого педагога стимулирует молодого педагога к рефлексии собственной деятельности, позволяет получить обратную связь, возможность корректировки совместной с наставником деятельности. Создаются ситуации успеха (совместное участие в конкурсах, семинарах, публикациях). Результаты общения молодых специалистов фиксируются на страницах ежедневника «Ступеньки моего успеха» (заполнение чек-листов, технологических карт).

- 4 ступень – «Моя точка роста». Данная ступень предполагает выход молодого педагога в педагогическое сообщество (участие в районных конкурсах педагогического мастерства, в педагогических мастерских), достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности и разработки методических авторских продуктов. Молодые педагоги Рыблова Е.Ю., Довженко О.В. участвовали в методических мероприятиях муниципалитета, профессиональных конкурсах (*приложение 5*):

- ✓ .Довженко Ольга Викторовна выступила на РМО воспитателей по теме «Профессионально – личностный рост педагога как условие качества дошкольного образования» с сообщением из опыта работы: «Использование Доски выбора с детьми среднего дошкольного возраста

при реализации программы региональной направленности «Кубанский край – земля родная!» (сертификат МКУ «МК МОЩР» от 09.10.2020 № 306);

- ✓ Рыблова Евгения Юрьевна выступила на РМО воспитателей по теме «Лучшие педагогические практики по казачьему образованию» с сообщением из опыта работы «Волшебный мир ткачества Матушки – Кубанушки» (сертификат МКУ «МК МОЩР» от 26.11.2020 № 386);
- ✓ Довженко Ольга Викторовна выступила на РМО воспитателей по теме «Лучшие педагогические практики по казачьему образованию» с сообщением из опыта работы «Приобщение воспитанниц групп казачьей направленности к традициям быта казачек как будущих матерей и хозяек в кубанских семьях» и представила мастер – класс «Родные напевы» (сертификат МКУ «МК МОЩР» от 26.11.2020 № 351);
- ✓ Довженко Ольга Викторовна на заседании муниципальной площадки «Педагогическая мастерская» по теме «Реализация программы региональной направленности в области социально – коммуникативного развития» для воспитателей провела мастер – класс «Казачий сход как средство позитивной социализации детей старшего дошкольного возраста» (сертификат МКУ «МК МОЩР» от 23.12.2021 № 599);
- ✓ Рыблова Евгения Юрьевна на заседании муниципальной площадки «Педагогическая мастерская» по теме «Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах использования современных игровых технологий по формированию элементарных математических представлений у дошкольников» провела мастер – класс по теме: «Использование палочек Кьюизенера и блоков Дьенеша в сюжетно – игровой образовательной ситуации с младшими дошкольниками» (сертификат МКУ «МК МОЩР» от 21.06.2022 № 789);

- ✓ Рыблова Евгения Юрьевна призер (2 место) муниципального этапа краевого профессионального конкурса «Воспитатель года Кубани» в 2021 году;
- ✓ Рыблова Евгения Юрьевна призер (2 место) муниципального этапа Всероссийского конкурса на лучший стенд «Эколята – Дошколята» и «Эколята – молодые защитники природы».
- 5 ступень – «Я – творец!». На этой ступени молодой специалист разрабатывает авторские продукты, программы, составляет свой план саморазвития в соответствии с своими дефицитами.

В 2020 году Довженко Ольга Викторовна в содружестве с наставником разработала методический продукт «Методические рекомендации «Ознакомление дошкольников с авторским произведением «Сказки о дружной Кубанской семье», получила положительную рецензию МКУ «МК МОЦР», рецензент методист МКУ «МК МОЦР» Л.В. Леонова (*приложение 6*).

При поддержке наставника молодые педагоги Рыблова Евгения Юрьевна разработала учебно – дидактическое пособие «В сказочном королевстве», получила положительную рецензию МКУ «МК МОЦР», рецензент методист МКУ «МК МОЦР» Л.В. Леонова, Довженко Ольга Викторовна разработала методические рекомендации «Доска выбора» как эффективное средство поддержки инициативы детей в различных видах деятельности», получила положительную рецензию МКУ «МК МОЦР», рецензент методист МКУ «МК МОЦР» Л.В. Леонова (*приложение 6*).

Результатом совместной работы наставника и молодых педагогов стало присвоение первой квалификационной категории Довженко О.В. (приказ МОНМП от 04.02.2021 года №284), Рыбловой Е.Ю. (Приказ МОНМП от 30.01.2020 года № 363).

Представленная модель наставничества была аккумулирована с молодыми специалистами. На данном этапе разрабатывается новая модель наставничества, центром которой будет модель «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в

сфере коммуникации», а также «педагог-новатор – консервативный педагог». Одной из основной форм работы будет погружение в дефицитарную тему с помощью проведения воркшопа. Дефицитарные темы будут определяться по результатам внутренней системы качества образования нашей организации и дефицитам, выявленным по результатам анкетирования и самоанализа педагога.

Как наставник являюсь руководителем муниципальной площадки «Педагогическая мастерская» «Воспитание на традициях казачества», а также принимала участие как спикер в практическом семинаре «Педагогический генератор», тема «Организация РППС в группах с детьми с ОВЗ» (*приложение 7*).

Заместитель заведующего МБДОУ

ЦРР – детский сад № 5 ст. Старощербиновская _____ М.Н. Милогулова

Заведующий МБДОУ ЦРР – детский сад № 5

ст. Старощербиновская _____ Н.Д. Кадомцева