

Обобщенный опыт работы МБДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 185» в рамках Года педагога и наставника

Целевая модель наставничества ДОО, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью наставничества в ДОО является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ «Детский сад № 185».

Внедрение целевой модели наставничества позволяет решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

На протяжении 5 лет работы в дошкольном образовательном учреждении №185 сложилась своя система по формированию традиций наставничества. Поддержка опытных наставников позволяет молодому педагогическому коллективу постепенно начинать внедрять теоретические знания и умения в практику, овладевать искусством общения, устанавливать доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей.

В 2022-2023 учебном году в учреждении взаимодействуют 3 наставнические пары по традиционной форме взаимодействия – «опытный педагог – неопытный педагог».

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего воспитателя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым педагогом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого воспитателя;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Были выявлены несколько профессиональных трудностей, с которыми сталкиваются начинающие педагоги:

-преобладание традиционной формы обучения и воспитания, основанной на объяснительно-иллюстративном методе;

-затруднение в выборе темы самообразования;

-сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

В свете выявленных трудностей была поставлена **цель** наставничества: обучить молодых коллег организации совместной и подгрупповой работы, а также использованию активных методов обучения и воспитания детей дошкольного возраста. На основе этой цели была составлена индивидуальная программа развития воспитателя и разработан план работы.

Следующим шагом стало определение темы самообразования для начинающего педагога. Сотрудничество осуществлялось в форме регулярных демонстрационных занятий со стороны наставника. Для закрепления навыков и оценки прогресса проводились пробные занятия, на которых воспитатель мог применить новые методы и подходы.

Еще одним важным аспектом наставничества в ДОО является участие в профессиональных конкурсах для молодых воспитателей. Это отличная возможность систематизировать и обобщить свой опыт, а также поддержать и вдохновить коллег.

В нашей организации, где акцент делается на оценке качества образования и высоких стандартах, существуют ценные традиции, чувство высокой ответственности, дружественная взаимопомощь и творческая инициатива. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Различные формы работы с молодыми специалистами содействуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, способствуют положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Полагаем, что правильно выбранные нами формы методической поддержки позволили начинающим педагогам проявить свои творческие способности, деятельностные и организационные потенциалы. Одна студентка впоследствии пришла работать в наш детский сад. Молодые воспитатели успешно адаптировались и продолжают работать в ДОО.

Наставничество, как способ передачи опыта обучения и воспитания от одного поколения к другому, содействует усилению связей в педагогическом коллективе.

Процесс наставничества вовлекает трех ключевых участников: обучаемого, наставника и организацию-работодателя, в данном случае - наставника, молодого специалиста и руководителя ДОО. В рамках этого процесса наставник развивает свои деловые навыки и повышает свой профессиональный уровень. Молодой педагог, в свою очередь, приобретает знания, развивает свои умения и профессиональные навыки, что способствует росту его профессиональной карьеры и умению устанавливать

конструктивные отношения с наставником. Руководитель ДОО, в свою очередь, повышает уровень подготовки кадров и улучшает взаимоотношения между сотрудниками, что способствует улучшению общей атмосферы в дошкольном учреждении.

Итак, опыт работы педагога-наставника в ДОО - это неотъемлемая часть современной системы образования, направленная на поддержку молодых специалистов и обеспечение качественного образования. Система наставничества способствует эффективной адаптации, росту профессионального мастерства и развитию педагогической общины, что в конечном итоге благоприятно сказывается на уровне образования в целом.