

Результативность системы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 154» в 2022-23 учебном году

«Система наставничества в ДОУ, как эффективная форма профессиональной адаптации молодого педагога»

В нашем детском саду большой и дружный коллектив. К сожалению, молодые кадры приходят в детский сад нечасто, и число сотрудников со стажем работы более 15 лет растет. Педагогический состав нашего дошкольного учреждения стремительно «стареет».

Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором. А если молодые воспитатели и приходят в ДОУ, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется невыполнимым. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы» и часто уходят из профессии.

Кто и как должен помочь начинающему воспитателю? Как можно «зарядить» молодого педагога на активность и творчество в работе? Конечно же, с помощью наставников – опытных педагогов, готовых прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

В августе 2022 года в наш детский сад пришел работать молодой педагог – воспитатель Девятова Марина Александровна, в возрасте 23 года. Уровень образования – высшее НГПУ им. К. Минина, факультет Дизайна. В начале работы Марина Александровна неуверенно взаимодействовала с детьми, и их родителями; боялась осуждения администрации и коллег с большим опытом, переживала за результат своей работы. Аттестационной комиссией ДОУ Марине Александровне было рекомендовано пройти курсы переподготовки для воспитателей ДОУ.

Но важнейшим направлением решения проблемы создания мотивации для комфортной адаптации в коллективе и быстрого профессионального роста явилась помощь опытных коллег – наставников. (Приложение 1).

Цели и задачи работы:

Цель: внедрение в ДОУ модели наставничества для комфортной адаптации начинающего воспитателя, максимального раскрытия потенциала его личности, успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи:

1. Выявить затруднения начинающего педагога в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
2. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы деятельности детского сада.
3. Включить молодого специалиста в проектно-исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.
5. Создавать условия для деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», условную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности молодого специалиста.

Новизна проекта заключается в использовании технологии наставничества как стратегически значимого эффективного элемента развития системы образования в ДОУ, выдвигающего на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций, метакомпетенций участников образовательного процесса, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития

образовательной организации, повышения их вовлеченности в образовательный процесс; изменение характера отношений между молодым специалистом и педагогами-наставниками за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.

Суть практики:

В основе нашей модели наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация всех субъектов, взаимный интерес; это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь», предполагающая гибкость в организации, отсутствие непрерывного контроля за наставляемым и может реализовываться в различных ситуациях различными способами.

Вид наставничества:

Саморегулирующее наставничество (*Self-Directed Mentoring*)

Опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

Наставники и их роли:

Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей нашего молодого воспитателя определились следующие роли педагогов-наставников:

- *Проводник* - Комарова А.Л., старший воспитатель ДОУ, первая квалификационная категория; обеспечит подопечному знакомство с системой образовательного учреждения «изнутри»; может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений ДОУ, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением, поможет молодому педагогу осознать свое место в системе, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.
- *Кумир – консультант* - Устюжанина О.Л., воспитатель ДОУ, высшая квалификационная категория; пример для подражания, мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.
- *Защитник интересов* - Ледяева В.И., педагог – психолог ДОУ, высшая квалификационная категория; может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных мероприятиях.

Срок исполнения: 2022- 2023 уч. год

Этапы взаимодействия наставников и молодого специалиста

Мы наметили следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. *Прогностический*: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. *Практический*: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. *Аналитический*: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Формы работы с молодым специалистом:

1. *Коллективная работа*
 - ✓ Педагогический совет
 - ✓ Педагогический семинар
 - ✓ Вечера вопросов и ответов
 - ✓ Круглый стол
2. *Групповая работа*
 - ✓ Групповое консультирование
 - ✓ Групповые дискуссии
 - ✓ Обзоры педагогической литературы
 - ✓ Деловые игры
 - ✓ Тренинги
3. *Индивидуальная работа*
 - ✓ Индивидуальные консультации
 - ✓ Практические занятия
 - ✓ Мастер-класс (практикум).
4. *Нетрадиционные формы работы с молодым педагогом (Приложение №2):*
 - ✓ Коучинг
 - ✓ Кейс-метод
 - ✓ Технология открытого пространства - «Open Space»
 - ✓ Квик –настройка
 - ✓ Shadoving

На протяжении многих лет работы в нашей практике сложилась определенная модель наставничества, при поддержке, которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Данная модель состоит из трех этапов:

1. Прогностический

Этап включает в себя: беседа-знакомство с начинающим педагогом для определения направлений работы; знакомство его с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу; анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации современного качественного образования; анализ методических потребностей педагога (Приложения №№3,4).

2. Практический

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. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей. Сюда же включаем проведение наставниками тренингов, консультаций на различные темы, изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, приобщение педагога к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров; привлечение к разработке материалов для образовательной деятельности с детьми.

Однако, мы считаем, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое первостепенное значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня мы активно используем активные формы взаимодействия, способные обеспечить вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающие свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, Коучинг, Кейс-метод, Технология открытого пространства - «Open Space», Квик – настройка, Мастер-класс (практикум), Shadoving.

В Приложениях №№ 5,6,7 представлены планы работы наших наставников с молодым педагогом.

3. Аналитический

Цель этапа – оценка эффективности взаимодействия молодого специалиста с наставниками, определение достигнутого уровня профессиональной деятельности молодого педагога, выявление направлений деятельности, на которые необходимо обратить внимание в дальнейшей работе.

Итоги реализации модели наставничества в ДОУ.

За период взаимодействия с группой наставников Девятова М.А. посетила:

- 5 открытых занятий педагога – наставника по всем образовательным областям и 4 занятия коллег из других групп,
- мастер – классы педагога – психолога по взаимодействию с родительской общественностью и педагогическим коллективом ДОУ,
- ряд тренингов по оптимизации эмоционального состояния педагогов и профилактике эмоционального выгорания.
- более 10 консультаций старшего воспитателя по планированию образовательной деятельности, реализации ООП ДОУ, рабочей программы воспитания, Сан ПиН, ФГОС ДО, организации развивающей предметно-пространственной среды и т.п.

По завершении периода наставничества молодой педагог полностью адаптировался в педагогическом коллективе, научился взаимодействовать с детьми и родительской общественностью. Девятова М.А. провела открытые занятия по ФЭМП, ознакомлению с окружающим, ИЗО деятельности. Приняла участие в конкурсах:

- конкурс лэпбуков (3 место),
- конкурс рисунков «Мир глазами детей»,
- конкурс математических пособий (2 место),
- конкурс на лучший групповой проект (сертификат участника).

Девятова М.А. провела мастер – класс для педагогов «Картинная живопись», о котором получила положительные отзывы коллег.

Результат наставничества можно считать удачным, т.к. воспитатель адаптировался в коллективе коллег, детей, родителей, у него сформировался положительный опыт работы в детском саду, появилась мотивация продолжать работу именно в нашем учреждении. Педагог закрепил необходимые навыки и выработал собственную систему работы, научился решать сложные ситуации, а, следовательно, получил уверенность в собственных силах и укрепился в правильности выбора профессии воспитателя.

Кроме того, в результате работы по данному направлению, наблюдается повышение уровня профессиональных навыков педагогов, вовлеченных в систему наставничества. Работа в команде повлияла на укрепление делового сотрудничества всех членов коллектива, что способствует повышению качества образования в нашем ДОУ.