**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**

**Центр развития ребенка- Детский сад «Сказка»**

**ИНН 6605006136, КПП 663301001**

**Адрес: 623534, Свердловская область, город Богданович,**

**улица Октябрьская, дом 14а.**

**Тел. 8-34376-57153, 8-34376-57155, электронная почта: mkdouskazka@uobgd.ru**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ОТЧЕТ**

 **О ВВЕДЕНИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАДОУ «СКАЗКА»**

**В КОНТЕКСТЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «СТАРТ В БУДУЩЕЕ»**

*Меняется мир непрерывно, неспешно,*

*Меняется все – от концепций до слов.*

*И тот лишь сумеет остаться успешным,*

*Кто сам вместе с миром меняться готов.*

*(Петр Калита, академик российской академии*

 *проблем качества)*

В современной России внедряется новая образовательная парадигма – человек, его интересы и потребности, потенциальные возможности и способности оказываются в центре внимания специалистов. Роль педагога изменяется, и на смену роли «транслятора» знаний приходит роль опытного наставника, собеседника. Такие изменения в системе образования в целом и дошкольной его ступени в частности, связаны с введением ФГОС ДО.

Всем известно, педагог - не только профессия – это высокая миссия сотворения личности, утверждения человека в человеке.

Сохранению и развитию человеческого капитала образовательной организации способствует правильно выстроенная кадровая политика современного образовательного учреждения.

В таком случае возрастает роль системной методической работы с ориентацией на развитие у педагогов познавательной активности, готовности к непрерывному самообразованию, социальной и профессиональной мобильности. Другими словами необходимо создать такие условия, при которых педагог будет находиться на пути профессионального развития.

Особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов. От характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога, психологический комфорт и развитие его воспитанников.

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации любого типа и вида.

Наставничество - невероятно мощная форма психолого-педагогического сопровождения, оказывающая непосредственное влияние на личное развитие, которая может привести к реальным сдвигам в формировании жизненных целей и расстановке приоритетов у молодых специалистов организации любого профиля.

В МАДОУ «Сказка» сложилась определенная система наставничества, которая организуется в рамках реализации методического проекта «НАЧАЛО», но изменения, продиктованные введением новых образовательных стандартов, вносят свои изменения в содержательные аспекты методической работы в ДОО.

Переход педагога от традиционного объяснительно-иллюстративного метода обучения к деятельностному методу не может быть простым и быстрым, так как он требует изменения мировоззрения педагога, всей привычной системы взаимодействия между ним и воспитанником, освоения культуры самоизменения и саморазвития, которую педагог затем должен передать детям.

Участие в региональном проекте развивающего наставничества «Старт в будущее» - это новый ресурс реализации профессионального и личностного потенциала опытных педагогов, владеющих современными образовательными технологиями.

Организационный этап работы предусматривал не только изучение нормативно-правовых документов, разработку и корректировку локальных нормативных актов, но и подбор пар «наставник-наставляемый».

Как правило, к молодым педагогам относят молодых специалистов, получивших диплом о педагогическом образовании и в тот же год трудоустроившихся в образовательное учреждение, либо имеющих стаж педагогической деятельности до 5-х лет и возраст до 30-ти лет. В МАДОУ «Сказка» к молодым педагогам мы также относим и тех, кто пришел работать в систему дошкольного образования, но имеет опыт работы в общеобразовательных учреждениях; вернулся к профессиональной педагогической деятельности после длительного перерыва (трех и более лет); сменил должность, либо выполняет работу по-совместительству (воспитатель – инструктор по ФИЗО, воспитатель - ПДО); сюда же можно отнести специалистов, не имеющих педагогического образования и опыта педагогической работы, но у нас таких нет. Таких педагогов мы относим к 1 группе – педагоги, требующие усиленного внимания.

При выборе наставника учитывались следующие критерии: педагогический работник первой или высшей квалификационной категории; наличие опыта наставничества; стабильные результаты образовательной деятельности; удовлетворение родителей и коллег; достаточный уровень научно-методической подготовленности; высокий уровень коммуникативной культуры; умение обучать других, умение слушать, аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат, умение работать в команде; личные мотивы к наставничеству - потребность в передаче опыта педагогической деятельности.

Перед началом составления индивидуального маршрута профессионального становления молодого специалиста, педагогу-наставнику необходимо было изучить его профессиональные дефициты. На основе Карты комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов выявили следующее: критический уровень (затруднения проявляются часто, достаточно выражены) в области «Коммуникативная подготовка», по другим разделам - допустимый уровень (затруднения проявляются редко, недостаточно выражены).

Учитывалась характеристика профессиональной деятельности педагогов со стажем работы 1 – 5 лет:

• знает достаточно много, но мало умеет;

• сосредоточен на себе, на своих возможностях;

• ориентация на такие ценности, как семья, близкие люди, друзья;

• использует дисциплинарные методы воздействия;

• в общении с детьми преобладают приказы, негативно окрашенные обращения.

Организовано психологическое сопровождение:

Основные задачи: предупредить в процессе адаптации разочарования и конфликты; поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Наиболее эффективные методы: работа в паре, видеотреннинги профессионально-педагогического общения; посещение занятий психологом с последующим обсуждением.

Рекомендуемые формы методической работы: посещение и анализ мероприятий с детьми педагога-наставника, консультации индивидуальные, деловые игры, анкетирование и обсуждение результатов анкетирования.

Основной этап работы в проекте был посвящен непосредственно передаче успешной практики использования деятельностного метода Л, Г. Петерсон в дошкольной образовательной организации. Работа включала в себя не только изучение и анализ теоретических и методологических основ реализации технологии «Ситуация» в работе с детьми дошкольного возраста, но и взаимопосещение, анализ, самоанализ образовательной работы с детьми, «день с наставником», методические консультации по составлению конструкта НОД. Всего педагогами-наставниками проведено 4 занятия непосредственно образовательной деятельности с детьми; наставляемый провел «день с наставником» с последующим анализом режимных моментов, НОД, стиля взаимодействия педагога с детьми с позиции реализации дидактических принципов деятельностного метода; составлено совместно с педагогом-наставником 2 конструкта НОД в технологии «Ситуация»; подготовлены тезисы и реферат как результат изучения теории вопроса.

Процесс подведения итогов был организован по принципу составления электронного портфолио наставляемого педагога, подготовки мастер-класса.

На результативность работы в рамках проекта «Старт в будущее» повлиял эффект «погружения», в процессе которого педагоги прорабатывали педагогическую технологию, возможность ее использования и педагогический эффект с разных сторон: теоретической и практической. Четкий, поэтапный план работы позволяет занимать активную позицию не только педагога-наставника, но и молодого специалиста, распределяет степень ответственности.

В процессе работы педагоги приобрели опыт, который будет иметь множительный эффект на территории городского округа Богданович, в том числе в рамках деятельности районной творческой лаборатории по работе с молодыми специалистами ДОО.

 Организованная и систематически выстроенная работа педагогов-наставников по сопровождению молодых специалистов является важным условием для их педагогического мастерства, личностного роста; служит важным этапом подготовки и перехода к целенаправленной научно-практической, исследовательской работе педагогов, что свидетельствует об их более высоком профессиональном, образовательном уровне, а это, в свою очередь, влияет на результативность педагогической деятельности в целом.

На данный момент развитие института наставничества является не только региональной, но и федеральной стратегической инициативой, реализуемой как с целью вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а так же системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

Желаем коллективу ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» дальнейших творческих успехов в продвижении значимых для системы образования «лидерских» проектов!

Координатор проекта:

Алимпиева Татьяна Николаевна,

заместитель директора МАДОУ «Сказка».