**«ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ»**

(распространение опыта работы)

Подготовила: О.В.Такмакова, заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка»

Быстрянцева Е.В., старший воспитатель МБДОУ «детский сад № 57 «Аленушка»

**СЛАЙД 1**

**СЛАЙД 2**

Эффективная система мотивации для наставников

должна быть создана, и это должно быть

эффективное современное наставничество,

передача опыта, конкретных навыков

В.В. Путин

Особую значимость в педагогической деятельности в современных условиях приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание **системы наставничества** в рамках образовательной организации.

**СЛАЙД 3**

**Система наставничества** представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

**Наставничество в системе образования** – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее – наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставляемый – молодой специалист, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

**СЛАЙД 4**

**Целью наставничества** является оказание помощи наставляемым, в отношении которых осуществляется наставничество, в приобретении необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

**СЛАЙД 5**

**Основными задачами наставничества** являются:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество;

- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;

- адаптация обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в образовательной организации;

- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и учащимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

**СЛАЙД 6**

**Нормативно-правовая база**

1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.

2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г.№291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»

3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»

4.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Антон Семёнович Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…»

Именно поэтому в детском саду была возрождена система наставничества.

**СЛАЙД 7**

**Нормативно-правовая база (документы нашего ДОУ)**

- Приказ об утверждении педагогов-наставников;

- Положение о Наставничестве;

- Программа адаптации сотрудников ДОУ;

- Программа поддержки и развития кадрового потенциала ДОУ;

- Форма индивидуального плана наставничества;

- Форма отчета о проделанной работе наставника;

- Форма анкеты молодого педагога.

Кроме того, вопросы наставничества отражены в Коллективном договоре ДОУ, приложением к которому является Положение о наставничестве.

Определённых требований к критериям подбора наставников не утверждено, они устанавливаются в каждом учреждении при разработке Положения о наставничестве и закрепляются этим локальным актом.

**СЛАЙД 8**

**Цели и задачи** наставничества в нашем учреждении соответствуют основным целям и задачам, но сформулированы в локальных актах учреждения, исходя из условий и реалий конкретного учреждения.

**СЛАЙД 9**

**Критерии подбора** наставников, определённые Положением о наставничестве в нашем ДОУ:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- опыт воспитательной и методической работы;

- стабильные результаты в работе;

- богатый жизненный опыт;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации не позднее одного месяца со дня приема молодого специалиста на работу.

Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия.

Наставляемый знакомится с приказом о назначении ему наставника под роспись. Продолжительность периода осуществления наставничества составляет от 6 месяцев до трёх лет. В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

**СЛАЙД 10**

**Основное содержание** педагогического наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методик; изучении и анализе учебных программ, пособий, методических рекомендаций; овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса; овладении формами и методами работы с родителями; изучении способов взаимодействия с детьми, индивидуальных особенностей воспитанников и т. д.

**СЛАЙД 11**

Обычно цикл наставничества состоит из трёх этапов.

Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с наставником или наставляемым;

- перевод наставника или наставляемого на другую должность;

- **психологическая несовместимость** наставника и наставляемого;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо. При этом на него возлагаются следующие функции:

- назначение наставников;

- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения;

- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

**СЛАЙД 12**

**Формы работы** с наставляемыми разнообразны. Нами широко используются возможности взаимообучения, проводятся педагогические фестивали, дни открытых дверей, тематические дни. Новинкой стало создание методического совета. Педагоги в составе методсовета проявляют активность и успешно разрабатывают и реализовывают проекты и программы. Для сопровождения конкурсов и реализации инновационных проектов организуются творческие группы. Это помогает педагогам достигать профессионального успеха.

Четвёртый год мы используем обучающие возможности Всероссийского проекта «Школа цифрового века». Каждый педагог в любой удобный момент может изучить методические новинки, прослушать вебинары, пройти курсы повышения квалификации в режиме удаленного доступа.

проходить аттестацию. Аттестация является основой для повышения уровня профессионального мастерства и носит в учреждении системный характер.

Бернард Шоу говорил: «Если у вас есть яблоко и у меня есть яблоко, и если мы обменяемся яблоками, то у вас и у меня останется по одному яблоку. А если у вас есть идея и у меня есть идея, и мы обменяемся этими идеями, то у каждого из нас будет по две идеи».

Именно поэтому опыт работы педагогов активно транслируется в ходе профессиональных конкурсов, на семинарах и мастер-классах.

Работа с кадрами включает в себя не только меры по поддержанию и совершенствованию профессионализма педагогов, но и предусматривает вовлечение в активную общественную деятельность. Секрет сплочённого коллектива – это приверженность идеям профсоюза. Сегодня в профсоюзе состоят 87% работников.

Педагоги и иные работники ДОУ активно участвуют в массовых общественных, культурных и спортивных мероприятиях.

**СЛАЙД 13**

В результате успешной деятельности по возрождению системы наставничества нами достигнуты следующие целевые показатели:

- укомплектованность ДОУ квалифицированными кадрами составляет 100%.

- достигнут высокий уровень профессионализма педагогических работников.

Текучесть кадров за последние 10 лет отсутствует практически полностью.

**СЛАЙД 14**

**Об участии конкурсе «Лучший наставник Алтайского края»**

**СЛАЙД 15**