Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад комбинированного вида № 80 «Гномик»

**Инновационный проект**

**«Педагогическое наставничество**

 **как новый образовательный тренд современности»**

Авторский состав:

старший воспитатель: Перцева И.А.

воспитатели: Тихановская Л.А., Канина И.В., Иванова А.А., Тихомрова Д.В., Щукина М.М.,

Сотова А.А., Маракова Е.А., учителя-логопеды: Грушина О.В., Едемская А.П.

Вологда, 2023.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея реализации проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Работа по реализации проекта нацелена на взаимодействие педагога-наставника с молодым педагогом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

**Участники проекта: администрация МДОУ № 80 «Гномик», педагоги-наставники, молодые специалисты.**

ЦЕЛЬ: Развитие профессиональных компетенций всех участников образовательных отношений в системе наставничества ДОУ, направленных на гармоничное взаимообучение и самообразование в рамках организации образовательно-воспитательной работы.

1. Отработать механизм взаимодействия педагогов-наставников с молодыми специалистами;
2. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями;
4. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
6. Создать команду единомышленников, рабочую группу из числа педагогических работников МДОУ №80 «Гномик»;

Основные направления:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

- Формирование навыка ведения педагогической документации.

- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

- Развитие профессиональной компетенции.

- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

**Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, еѐ форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

 - консультирование (индивидуальное, групповое);

 - активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

**Ожидаемые результаты:**

***для молодого специалиста:***

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

-рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

***для наставника:***

-эффективный способ самореализации;

-повышение квалификации (педагог-наставник)

-достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

-успешная адаптация молодых специалистов;

-повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

- повышение имиджа образовательной организации.

**Принципы наставничества:**

-добровольность;

-гуманность;

-соблюдение прав молодого специалиста;

-соблюдение прав наставника;

-конфиденциальность;

- ответственность;

-искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

-взаимопонимание;

-способность видеть личность.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трѐх субъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| *Субъекты взаимодействия* | *Содержание взаимодействия* |
| Старший воспитатель - молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе.
2. Знакомство с нормативными и локальными актами.
3. Обеспечение необходимыми методическими

материалами, литературой. |
| Молодой педагог - воспитанники - | 1. Формирование авторитета педагога, уважения,интереса к нему у детей и родителей (законных |

|  |  |
| --- | --- |
| родители (законные представители) | представителей). |
| Молодой педагог - коллеги | 1. Оказание поддержки со стороны коллег. |

**Этапы реализации проекта:**

1. й этап - адаптационный.

Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

1. й этап - основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3- й этап - контрольно-оценочный.

**1 этап. Адаптационный (Диагностический)**

**Задачи этапа:**

- выявление профессиональных затруднений молодого педагога;

- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

**Содержание этапа:**

- Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами.

- Разработка нормативно-правовой базы (положение о наставничестве, приказ о наставничестве, творческая группа по реализации проекта)

- Организация взаимодействия педагогов-наставников с молодыми специалистами

Содержание работы:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);

- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;

- ожидаемый результат педагогической деятельности;

- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;

- собеседование;

- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку | воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы | воспитатели со слабо развитой мотивацией труда |
| **Содержание и цели работы** |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы. | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| **Формы работы** |
| КонсультацииСеминары-практикумыБеседы Деловые игры Изучение методической литературы Убеждения, поощрения Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций |

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**2 этап. Основной (проектировочный).**

**Цель этапа:** реализация основных положений Программы.

**Содержание этапа:**

-Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

-Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

-Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

-Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

 -Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

-Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**Основные мероприятия:**

**сентябрь** – игра «Ищу наставника»

**октябрь**: **наставник** проводит педагогический аудит по затруднениям молодого (опросники, тесты, посещения режимных моментов, занятий и т.д) специалиста по результатам пишет аналитическую справку и намечает план работы;

**наставляемый** – создает ДНЕВНИК сопровождения и разрабатывает программу саморазвития.

**ноябрь**–  **Наставляемы**й сочинение (первые впечатления о работе в проекте), **наставник**– «Я наставник  и это значит…»

- **декабрь** – открытые занятия (конспекты, самоанализ и анализ занятия наставником)

- **феврал**ь – нормативно-правовая база. Наставник собирает портфель молодому специалисту с необходимыми документами.

- **март** – мастер-классы по  внедрению и реализации современных образовательных технологий  в образовательном процессе.

- **апрель** - создание личного сайта педагога

- **май** – подготовка и участие в конкурсах педагогического мастерства «Лучший наставник» и «Лучший педагогический дуэт ДОУ»

**3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)**

**Цель этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Содержание этапа:**

 - Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

-Динамика профессионального роста молодого педагога;

- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
-Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

-Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

- Конкурсы педагогического мастерства «Лучший наставник» и «Лучший педагогический дуэт ДОУ»;

 - Подведение итогов, выводы.

**Приложение 1**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ**

**ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

 Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество |  |  |
| Образование |  |  |
| Какое учебноезаведение окончил |  |  |
| Педагогическийстаж |  |  |
| Место работы |  |  |
| Должность |  |  |
| Специальность и квалификация |  |  |
| Группа |  |  |
| Квалификационнаякатегория |  |  |

Форма наставничества: «специалист-специалист».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество |  |  |
| Образование |  |  |
| Какое учебноезаведение окончил |  |  |
| Педагогическийстаж |  |  |
| Место работы |  |  |
| Должность |  |  |
| Специальность и квалификация |  |  |
| Квалификационнаякатегория |  |  |

# Приложение 2

# Примерный план работы педагога-наставника на 2023-2024 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

***Цель*:** Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации к новой профессии и закрепления его в системе образования.

***Задачи:***

* *создать условия для* адаптации молодого воспитателя в коллективе;
* *создать условия для* определения уровня профессиональной подготовки, *для* выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
* обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
* способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

***Ожидаемые результаты:***

* Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
* Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
* Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
* Использование в работе инновационных педагогических технологий.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Планирование и организация работы*** | ***Работа с документацией*** | ***Контроль за деятельностью молодого*** ***специалиста*** | ***Формы и методы работы с молодым специалистом*** | ***Форма отчетности молодого******специалиста*** |
| ***сентябрь*** |  |
| Диагностика проблем педагога Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Составление рабочей программы икалендарно - тематического планирования.Групповаядокументация. | Изучение нормативно -правовой базы ДОО (рабочая программа, рабочая программа воспитания, учебный план, план работы ДОО на 2023-2024уч.год). | Оформление групповой документации.Оформление календарно- тематического планирования. Проверка выполнения программы. | Анкетирование: Профессиональные затруднения.Степенькомфортности нахождения в коллективе.Практическое занятие.«Ведение групповойдокументации». | Оформление групповойдокументации.Составление календарнотематического планирования |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Собеседование. | Изучениедокументации по организацииобразовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный),перспективный план) |  | Оформление рабочей программы. |  |
|  |  |
| Организация оценкииндивидуального развития детей. | Изучениедокументация по организацииобразовательной деятельности. (Карты развития,мониторинга детей). | Созданиедиагностических (проблемных)ситуаций. | Помощь молодомупедагогу в проведении диагностическогообследования детей Мониторинг детского развития. | Картаразвития, мониторинга детей |
| ***октябрь*** |  |
| Профессиональный рост педагога. | Изучение правовыхдокументов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО.Должностная инструкция воспитателя. | Педагогическоесамообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары,дистанционные конкурсы . | Консультация по самообразованию. Беседа«Конфликтныеситуации между детьми и способы ихустранения».Обсуждениеконкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода изразличных ситуациймежду детьми | Составление плана по самообразован ию.Запись на курсы повышения квалификации |
| ***ноябрь*** |  |
| Виды и организация режимных моментов в ДОО. | Изучениедокументация по организацииобразовательной деятельности. (табельпосещаемости, утреннийфильтр). | Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приѐма детей (общение сдетьми иродителями, индивиду альная работа и игроваядеятельность) Ответы на вопросы молодогопедагога. | Мастер - класс «Виды и организация режимных моментов в ДОО».Просмотр молодым педагогом режимных моментов. Показрежимных моментов в игровой форме.Проверить ведение | Методическиерекомендации по организации и проведениюрежимных моментов. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | документации в группе. |  |
| ***декабрь*** |  |
| Составление сетки организацииобразовательной деятельности. | Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; ФГОС ДО. | Посещениеобразовательнойдеятельности молодого воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | Взаимопосещение образовательной деятельности.Консультация«Организация обра зовательнойдеятельности». | Самоанализобразовательно й деятельности |
| ***январь*** |  |
| Организация работы с родителями (законнымипредставителями) воспитанников. | Изучение правовыхдокументов: Семейный кодекс РФ.Документация по организации образовательной деятельности. (план работы с родителями, протоколыродительских собраний) . | Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы». | Помощь молодому педагогу в формировании у родителейпрактических навыковвоспитания.Родительская гостиная: «Чем икак занять ребенка дома».Взаимопосещение родительскогособрания. | Ведениедокументации |
| ***февраль*** |  |
| Организация проектноисследовательской деятельностивоспитанников. | Изучение технологииисследовательск ой деятельностиСавенкова.А.И. | Просмотр наставником опытноэкспериментальной деятельности во второйполовине дня. Давать детям возможность проводитьэкспериментысамостоятельно. Обобщать полученные действияпутем результата. | Беседа. Проектнаядеятельность в ДОО как средствовзаимодействия пед агогов ДОО, детей и родителей. | Самоанализ, устранениезамечаний по факту просмотра |
| ***март*** |  |
| Инновационныетехнологии и процессы в обучении.Использование ИКТ технологий. | Изучение технологиисоциализации детейдошкольноговозраста» Гришаева Н.П. | Анализ электронного портфолио наставника.Ознакомление стребованиями и вариантами оформленияпрофессиональногопортфолио. | Мастер-класс. Показ наставникоммероприятия«Рефлексивный круг».Проверить ведениедокументации в группе. | Заполнениедокументации |
| ***апрель*** |  |
| Организация развивающей предметно-пространственнойсреды в группе. | Изучение [санитарные правила](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [СП 2.4.3648-20](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) ["Санитарно-](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) | Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение,смена | Консультация по организации предметно- развивающей среды вгруппе. | Создание в группе РППС |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  [эпидемиологиче](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [ские требования к](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [организациям](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [воспитания и](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [обучения, отдыха и](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [оздоровления детей](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) [и молодежи"](https://docs.cntd.ru/document/566085656%236580IP) | материала). Организация самостоятельнойдеятельности детей. |  |  |
| ***май*** |  |
| Проведение | Знакомство с | Помощь в проведении | Заполнение | Отчет о |
| мониторинга | правилами | мониторинга. | индивидуальных | результатах |
| освоения | проведения | Оказание помощи в | образовательных | наставническо |
| образовательной | педагогической | составлении анализа | маршрутов. | й работы, |
| программы | диагностики, с | воспитательной | Помощь молодому | собеседование |
| воспитанниками. | диагностическим | работы за год. | педагогу в | по итогам за |
| Итоги работы | инструментарие | Подведение итогов | составлении плана | год. |
| молодого | м, способами | работы за год. | работы на летний | Самоанализ, |
| специалиста по | фиксирования | Анкетирование. | период. | устранение |
| самообразованию | данных, с | Оценка собственного | Советы по | замечаний |
| за год. | методами анализа и обобщенияполученных данных.Оформление и заполнение отчетнойдокументации. | квалификационного уровня молодым педагогом ипедагогом наставником. | организации планир ования и работы в летний период. |  |

# Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

*-* Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

*-*Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

*-*Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;

*-*Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

*-*Оценка педагогического труда по результатам;

*-*Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и

прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил 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»*

*С.А. Макаренко.*