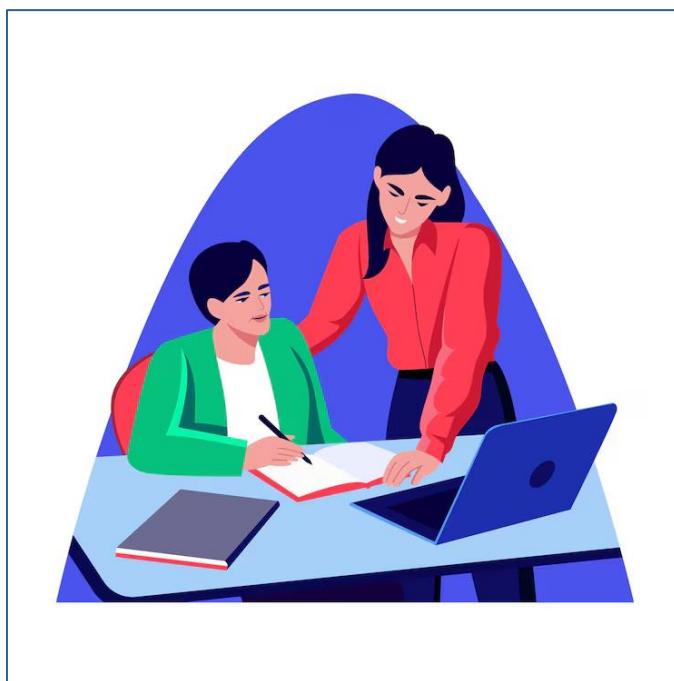


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №67

Образовательный проект

*«Наставничество в ДОУ: стратегия профессионального
становления молодых педагогов в городском образовательном
пространстве»*



Автор: Александрова Мария Григорьевна

Нижневартовск 2023 г.

Пояснительная записка

Современная система образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагога, его готовности к инновационной деятельности, умению реализовывать гуманистические ценности на практике. Однако анализ реальной ситуации показывает, что даже при наличии хорошей теоретической подготовки процесс личностной и профессиональной адаптации молодого специалиста часто проходит сложно и длительно.

Наставничество признано одной из наиболее действенных форм профессиональной адаптации, позволяющей повысить профессиональную компетентность начинающих педагогов и закрепить их в профессии. Грамотно организованное наставничество в ДООУ способствует формированию у молодых сотрудников устойчивого желания оставаться в педагогической сфере и в будущем самим выступать в роли наставников, что обеспечивает воспроизводство кадрового потенциала.

Методологические ориентиры ФГОС дошкольного образования изменили характер взаимодействия всех участников образовательного процесса, что делает внедрение системы наставничества особенно актуальным для достижения новых образовательных результатов. Молодые педагоги – это будущее образования, поэтому важно создать условия для выращивания компетентных, гибко мыслящих и готовых к творчеству специалистов.

Цель проекта

Повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи проекта

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении трудовыми обязанностями через знакомство с методами и приёмами работы, принятыми в учреждении, передачу личного опыта наставников, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного, компетентного работника в своей профессиональной области.
4. Снижение текучести кадров и повышение мотивации к долгосрочным трудовым отношениям.
5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей.

Гипотеза реализации проекта

В результате реализации проекта у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, разовьётся гибкость мышления, способность моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Реализация проекта поможет начинающим педагогам успешно адаптироваться, быстрее находить ответы на сложные вопросы и добиваться успеха в работе с детьми.

Ожидаемые результаты

- Лёгкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде.
- Повышение уровня знаний начинаюОжидаемые результатыщих воспитателей по вопросам развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия с родителями.
- Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

- Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической практике.
- Накопление профессионального опыта, поиск эффективных методов и приёмов работы с детьми.
- Формирование потребности в непрерывном самообразовании.
- Овладение современными педагогическими технологиями и коммуникативной культурой.
- Снижение текучести кадров и рост мотивации к длительным трудовым отношениям.

Актуальность

Потребность в развитии практик наставничества в образовании осознаётся на всех уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Госсовета РФ и Комиссии при Президенте РФ В.В. Путин подчеркнул необходимость возрождения института наставничества. С этого момента наставничество стало приоритетом федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года состоялся Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по итогам которого в феврале 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ. Сегодня тема наставничества является центральной в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Возрождение института наставничества породило ряд общественных инициатив, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования и механизмом создания эффективных социальных лифтов.

Проблема: современное образование сталкивается со «старением» педагогических кадров. Исследования среди старшеклассников показывают слабо выраженную ориентацию на педагогическую деятельность – менее 3% опрошенных готовы связать свою будущую профессию с педагогикой и

наставничеством. Это тревожный сигнал, поскольку специфика педагогического труда заключается в том, что личностные качества и поведенческие образцы педагога-наставника воспроизводятся в его воспитанниках и учениках.

Этапы работы над проектом

1. Диагностический этап

Изучаемые аспекты:

- Педагогическое образование (среднее профессиональное / высшее).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методик воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие практического опыта работы с детьми.
- Ожидаемые результаты педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Методы диагностики: собеседование, тренинги, интервью, опросники, анкетирование, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

На основе результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы (в зависимости от уровня готовности к самостоятельной работе).

2. Основной этап

Содержание работы:

- Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков, овладению приёмами служебной деятельности.
- Контроль за деятельностью молодого специалиста (личные проверки, анализ качества документов).

- Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов, освоении передовых приёмов работы, исправлении ошибок и устранении недостатков. Базовый
- Личный пример наставника (безупречное выполнение обязанностей, дисциплинированность, постоянное повышение профессионального уровня, соблюдение правил внутреннего распорядка).

Задачи основного этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и целями воспитания и обучения детей.
- Разработка перспективных планов работы с детьми с учётом возрастных особенностей и реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами.
- Помощь в подборе и использовании педагогически целесообразных средств обучения.

3. Аналитический этап

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Оценка динамики профессионального роста.
- Рейтинг молодого специалиста среди коллег и родителей.
- Самоанализ деятельности за прошедший год.
- Определение перспектив дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, формулировка выводов.

Основные направления взаимодействия

Наставник – молодой специалист:

- создание условий для лёгкой адаптации на рабочем месте;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

- предоставление методической литературы, материалов перспективного планирования, дидактических пособий, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребёнок Базовый и его родители:

- формирование авторитета педагога, уважения и интереса к нему со стороны детей и их родителей.

Молодой специалист – ребёнок:

- оказание поддержки со стороны коллег.

План работы по наставничеству

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение Закона «Об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ДОУ. Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умственных и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки, заключение эффективного контракта.	Сентябрь
Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работа методического объединения, занятия молодого педагога.	Разработка индивидуального плана профессионального становления.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций.	Октябрь

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Функция общения на занятии.	Сравнение стилей общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	
Как провести эффективное занятие. Секреты мастерства.	Наставник делится опытом, совместная подготовка планов занятий, проговаривание каждого этапа. Затем молодой педагог проводит занятие в присутствии наставника, после чего проводится детальный анализ достигнутого, выявление проблем и интересных решений, построение перспектив.	Ноябрь
Имидж педагога.	Материалы по педагогической этике, риторике, культуре.	Сентябрь
Педагогическая ситуация. Совет «бывалого».	Разбор сложных ситуаций.	Октябрь
Копилка интересных занятий.	Разработка или описание интересных занятий самим молодым специалистом.	В течение года
Самообразование воспитателя.	Выбор методической темы, планирование работы над темой на год.	В течение года
Как написать обобщение педагогического	Выбор темы, технология описания опыта.	Апрель

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
опыта.		
Аттестация. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Папка достижений педагога.	Ноябрь– декабрь, март– апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников.	Методика проведения обследования.	По графику

Заключение

Реализация проекта обеспечит более успешную адаптацию начинающих педагогов, позволит им быстрее находить ответы на сложные вопросы и добиваться успеха в работе с детьми. У молодых специалистов сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Показатели эффективности реализации проекта:

- Доля молодых специалистов (опыт до 3 лет), охваченных наставничеством (в %).
- Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе (опрос).
- Удовлетворённость наставников участием в программе (опрос).

Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов (включает вопросы о настроении, комфортности на рабочем месте, трудностях, отношениях с коллегами, детьми и родителями, самооценке готовности к деятельности).

Анкета для педагогов «Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы» (оцениваются организационные моменты, психологический настрой, формы опроса, объяснение нового материала, закрепление и т.д.).

Тест для молодого специалиста на определение педагогической стрессоустойчивости (по методике Н.В. Микляевой и Ю.В. Микляевой) с ключами и интерпретацией.

Тест на творческий потенциал (опросник с балльной оценкой).

Тест на конфликтность (опросник с балльной оценкой и интерпретацией результатов).

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (по пословицам) с ключами, определяющими доминирующий стиль наставничества.