Муниципальное казённое дошкольное общеобразовательное учреждение

детский сад № 45 г. Ивделя

**Проект**

**«Наставничество»**

Составитель: О.С.Кисарева

старший воспитатель

г. Ивдель

2022г.

**Содержание**

Паспорт проекта «Наставничество»………………………………………………….…..3

Актуальность………………………………………………………………………….……4

Формы работы педагога – наставника с молодым педагогом…………………………..4

План саморазвития педагога – наставника…………………………………………….…6

Перспективный план организации наставничества……………………………………..6

Возможные риски и способы их минимизации при реализации проекта

наставничества……………………………………………………………………………..7

Ожидаемые результаты…………………………………………………………………….8

Заключение………………………………………………………………………………….9

Приложение

**Паспорт проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование проекта | «Наставничество» |
| Тема проекта | «Опыт работы ДОО по организации наставничества в рамках формирования профессиональной компетенции начинающего педагога» |
| Основные разработчики проекта | Составитель: Кисарева Оксана Сергеевна старший воспитатель МКДОУ детский сад № 45 г. Ивделя |
| Цель | Активизация профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества с помощью разнообразных форм работы с ними. |
| Задачи | - стимулировать интерес и мотивацию педагогов к самообразованию и наставнической деятельности;- повышать уровень профессиональной активности и самостоятельности педагогов – наставников;- развивать навыки анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности у педагогов – наставников, стремление к сотрудничеству, эмпатию. |
| Этапы реализации | 1 этап – Адаптационная ступень2 этап – Основная развивающая ступень3 этап – Контрольно­ оценочная ступень |
| Перечень использованных инновационных форм | Педагогическая гостиная, диспут, мастер – класс, ярмарка педагогических идей, педагогический ринг и др. |
| Ожидаемые и конечные результаты | В ходе реализации проекта каждый педагог – наставник:- научится дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих коллег;- повысить уровень профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений; продуктивность работы и результативность наставничества в образовательном учреждении; интерес и мотивацию к самообразованию и наставнической деятельности;- активизирует собственный творческий потенциал и стиль педагогической деятельности; стремление к сотрудничеству, эмпатию.Перспектива развития: формирование профессионально- адаптированного, компетентного педагога- наставника. |
| Актуальность | Традиционные формы работы с наставниками, которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратил свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Возникла необходимость в использовании активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, повышающий уровень их профессионального роста. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: руководством учреждения и педагогами – наставниками, педагогами - наставниками и их молодыми подшефными воспитателями. |

**Актуальность**

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию - это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот - ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

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

Деятельность ДОО напрямую зависит от кадрового потенциала, поэтому возрастает потребность в создании условий для роста и развития профессиональной компетентности каждого педагога. В ДОО работают 15 педагогов из них 9 педагогов имеют от 5 до 25 лет стаж работы. Это говорит о том, что большая часть коллектива стабильна, у них творческий потенциал и психологическая подготовка. Но отрицательным фактором может стать эмоциональное выгорание этих педагогов, а дальнейшего развития и функционирования дошкольного учреждения нужны молодые педагоги. На этом этапе появилась востребованность, такой формы работы с воспитателями, как наставничество. В связи с этим был разработан ряд нормативных документов, регламентирующих деятельность наставничества в МКДОУ детский сад № 45 г. Ивделя:

- Положение о наставничестве;

- Приказ об организации наставничества;

Формы работы используемые в деятельности наставника: тренинги, презентации, взаимопосещение занятий, мероприятий, консультации, открытые занятия, круглый стол, семинары- практикумы, мастер – классы, педагогические деловые игры.

**Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Этап | Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом | Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом |
| 1 | «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»(Адаптационнаяступень) | Беседа-знакомство;опрос;собеседование;- анкетирование;тестирование;- наблюдение за организацией воспитательно­образовательной деятельностью в группе;консультирование по изучению нормативно­правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации. | Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»;разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);психологические диагностические тесты ;постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого. |
| 2 | «Пробуй себя! Я тебе помогу!»(Основнаяразвивающаяступень) | Взаимопосещения занятий, режимных моментов;личный пример;- информирование (инструктирование);- обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий);- создание развивающей предметно­-пространственной среды. | Мастер-классы;семинары-практикумы;«кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач- проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;- создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам;«коуч»-метод («терапия успеха»).Образец того , как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели;«тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, |
| 3 | «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»(Контрольно­оценочнаяступень) | Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;подготовка и показ открытого занятия;самостоятельная организация и проведение родительского собрания;выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете. | Участие в конкурсном движении;создание своего мини-сайта;активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса) |

**План саморазвития педагога-наставника**

Наставничество - это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог- наставник составляет план собственного саморазвития:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;

- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;

- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;

- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

**Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Моделирование воспитательной деятельности в группе | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) | Разработка рабочей программы. |
| 2. | Моделированиекультурно-досуговойдеятельностивоспитанников | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий. | Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария. |
| 3. | Описание темы по самообразованию | Оказание методической помощи наставником. | План работы по самообразованию. |
| 4. | Знакомство с современными педагогическими технологиями | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий. |
| 5. | Создание портфолио педагога | Презентация портфолио наставника. | Наличие портфолио молодого педагога. |
| 6. | Введение в процесс аттестации | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. | Подготовка к прохождению аттестации. |
| 7. | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД.Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД. |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого педагога | Выбор диагностических методик.Осуществление мониторинга. | Коррекция |
| 9. | Определениетехническогозадания | Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год) | Коррекция  |
| 10. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника. |  |

**Возможные риски и способы их минимизации при реализации проекта**

**наставничества**

Наставничество в образовании - это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог - люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

*Формализованное неэффективное наставничество.*

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

*Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.*

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

*Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.*

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

**Ожидаемые результаты**

*Наставничество для наставника*:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;

- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

- происходит рост самооценки наставника.

*Наставничество для молодого педагога:*

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;

- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

*Наставничество для Учреждения*:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;

- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;

- способствует развитию навыков коммуникаций,

- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

**Заключение**

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.