

БУ ЧР ДПО «Чувашский республиканский институт образования»

Минобразования Чувашии

Конкурс проектов

«Наставничество – стратегия непрерывного развития»

ПРОЕКТ

КУ «Специализированный Дом ребенка «Малютка» для детей с органическими поражениями центральной нервной системы с нарушением психики»

Минздрава Чувашии

Тема: « Вместе в будущее»

Номинация:

«Индивидуальная модель наставничества «педагог - педагогу»

Авторы: Сегова Татьяна Владимировна – старший воспитатель

Савинова Елена Юрьевна – учитель-дефектолог

Арефьева Елена Васильевна – логопед

2021-2022г

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в дошкольные учреждения приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний, большинство из них боятся собственной несостоятельности и критики администрации, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма. В большинстве случаев, неудовлетворенность молодых воспитателей своей работой полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя, психолога, педагогического коллектива.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

В нашем КУ «Специализированном Доме ребенка «Малютка» предметом деятельности является реализация программ по здравоохранению и основных образовательных программ дошкольного образования, в соответствии с этим

мы выделили категорию педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования.

Для дальнейшей работы был разработан проект «Вместе в будущее».

Актуальность проекта

Проблема профессионального становления всегда была актуальна, и в современном мире она весьма значима.

Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов — наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма начинающего специалиста. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, найти свою методическую «изюминку», развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества. Особенностью данного проекта является формирование многоплановой, разносторонней системы наставничества, которая заключается в координации, проектировании, организации профессионального развития наставляемых, методической помощи, а также аналитике и мониторинге их профессиональных достижений.

За достаточно короткий срок начинающему педагогу необходимо овладеть огромным теоретическим, методологическим, методическим, дидактическим материалом, изучить инновации, освоить новые педагогические технологии, разобраться в непрерывном информационном потоке системных изменений, происходящих в российском образовании, научиться работать с документацией и быстро адаптироваться в трудовом коллективе. Поэтому наставничество является одной из важных эффективных форм методической работы в этом направлении. Опыт старшего мудрого наставника, внимательное отношение, помощь и поддержка – залог успешного вхождения начинающего педагога в одну из самых сложных в современном мире профессий. Также, чтобы данный процесс прошел менее болезненно и более успешно для

начинающего специалиста, ведущую роль здесь снова должен сыграть педагог-наставник, педагог-профессионал, старший товарищ, который с позиций собственного опыта сумеет дать мудрый совет, помочь и поддержать в трудную минуту, поделиться своим опытом и знаниями. В свою очередь, деятельность педагога-наставника – это совершенствование уровня собственного мастерства и, как следствие, повышение качества знаний учащихся и образования в целом. Таким образом, наставничество обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства, как самого педагога-наставника, так и начинающего специалиста, раскрывает его педагогический потенциал, содействует развитию его общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и мастерства. Передавая свой бесценный передовой опыт, педагог-наставник помогает начинающим педагогам найти свое место в жизни.

Цель проекта

Целью наставничества является оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в Доме ребенка «Малютка» кадрового ядра.

Методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, раскрытие и развитие их индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, направленном на повышение качества образовательного процесса; апробация и внедрение эффективной модели педагогического роста на основе наставничества.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей;

– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги.

План достижения цели

1.Создание ситуации успеха для начинающего педагога как важный фактор его нужности, востребованности: участие в профессиональном конкурсе, выступления на различных семинарах и конференциях, публикации своего опыта работы, вовлечение к активному участию в общественной жизни учреждения.

2.Сопровождение начинающего специалиста в коллективе и помощи в преодолении иных трудностей.

3.Вовлеченность в деятельность сетевого сообщества.

Совершенствование мастерства в организации непосредственной образовательной деятельности и мероприятий с применением новых педагогических технологий с помощью взаимопосещения занятий, изучения передового опыта, обмена знаниями и умениями.

Основными **задачами** педагогического наставничества мы считаем:

– привитие начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности;

– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Контакт наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.

5. Уважительное отношение к мнению подшефного.

6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Чтобы взаимодействие с начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с начинающим педагогом он должен применять наиболее эффективные формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство начинающего специалиста с коллективом, с корпоративной культурой, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в Доме ребенка. Следующий этап в работе – ознакомление с особенностями построения образовательно-воспитательной работы. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для начинающего специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них. Наставником составляется план работы.

Результатами введения системы наставничества в нашем учреждении являются:

– система работы, которая объединяет деятельность начинающего педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;

– копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего специалиста;

– работа начинающего воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

– необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование системы наставничества в Доме ребенка позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Перечень ресурсного обеспечения проекта

1. Кадровый состав: старший воспитатель, педагог-наставник, педагог-психолог, педагоги-специалисты.

2. Материально-техническая база соответствует предъявляемым к ней требованиям. Бытовые условия в групповых помещениях и специализированных кабинетах соответствуют нормам СанПиН.

Развивающая предметно-пространственная среда организована в соответствии с основными направлениями развития детей согласно ФГОС ДО и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по общеобразовательным программам дошкольного образования.

В групповых помещениях, в соответствии с современными требованиями к организации развивающей предметно-пространственной среды и требованиями основной образовательной программы, оборудованы уголки для

организации разнообразной детской деятельности (как самостоятельной, так и совместной с воспитателем).

3. Информационно-методическое обеспечение: подобран дидактический материал, памятки, раздаточный материал, художественная и методическая литература.

Целевая группа проекта

Начинающие педагоги, имеющие стаж работы менее 3 лет.

Характеристика целевой группы проекта

Начинающие педагоги со стажем работы менее 3 лет имеют достаточно хороший багаж теоретических педагогических знаний, умений и навыков, но испытывают определенные трудности. Все кажется им чужим, непонятным и требует огромных усилий для достижения поставленной цели – стать хорошим педагогом, который должен быть и воспитателем, и психологом, и актером, чтобы помочь своим воспитанникам в любой трудный момент, а это должно быть призванием! И если мудрый наставник сумеет увлечь и заинтересовать начинающего педагога своим примером, практически сотворит чудо, то появится интерес к профессии и вместо случайного человека в профессии, мы увидим «красивую птицу», которая сумела «взлететь» с помощью своих «товарищей» и сделала неинтересную профессию любимой. Здесь важно, чтобы не возникло у молодого специалиста разочарования. С этими и другими трудностями может помочь справиться опытный педагог, мастер своего дела.

Этапы и сроки реализации проекта

1 этап – диагностический

2 этап – основной (практико-ориентированный)

3 этап – контрольно-оценочный

Адаптационный этап	Наставник проводит диагностику подопечного, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, базовому образованию молодого специалиста.
Основной	Педагог-мастер разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет начинающему специалисту

	материалы для самосовершенствования. Должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Свою эффективность в этом вопросе доказали как традиционные формы взаимодействия (консультации, индивидуальные беседы, посещения с последующим обсуждением занятий), а также инновационные методики (круглые столы, творческие группы, конкурсы, «мозговые штурмы», проектная деятельность и презентации). Дополнительно педагог-наставник может помочь подопечному в создании личной страницы на официальном сайте, где тот сможет публиковать материалы для коллег.
Контрольно-оценочный этап	Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. Старший коллега высказывает конструктивную критику, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного.

Проект рассчитан на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Проектное решение

Данный проект позволяет сформировать индивидуальные образовательные маршруты начинающим педагогам в соответствии со своими индивидуальными запросами. В процессе реализации данной работы педагог-наставник выполняет роль консультанта, навигатора, координатора. Данный проект может реализовываться различными методами и на любом этапе профессиональной карьеры, способствуя повышению методической грамотности начинающего педагога. Реализация проекта осуществляется путем организации различных форм методической работы: анкетирование, адаптационная работа, мониторинговые исследования, семинары, тренинги, консультации, посещение занятий, практикумы. В основе проекта — сотрудничество, осуществление «обратной связи», ценностно-ориентированная мотивация наставляемого и наставника, взаимный интерес и самосовершенствование.

Риски проекта

1. Отсутствие мотивации к профессии педагога.

2. Утрата интереса к профессии педагога при столкновении с реальными проблемами. Потеря уверенности в себе.

3. Психологический дискомфорт в коллективе.

4. Отсутствие контакта с коллегами и детьми.

5. Завышенная или заниженная самооценка начинающего педагога.

Намеченные способы коррекции негативных последствий проекта

1. Создание ситуации успеха для начинающего педагога, которая поможет раскрыть его творческий потенциал и профессиональные способности.

2. Индивидуальные консультации с психологом, который поможет разобраться в проблемах.

3. Вовлечение начинающего педагога в общественную жизнь Дома ребенка.

Ожидаемые результаты

1. Стремление к сотрудничеству. Формирование навыков совместной деятельности.

2. Развитие методической компетентности всех участников проекта.

3. Формирование у наставляемых и наставников потребности к непрерывному саморазвитию и кадровому росту.

4. Повышение качества преподавания, совершенствование творческого потенциала педагогов.

5. Профилактика профессионального выгорания педагогов.

6. Распространение и обобщения опыта работы по теме данного проекта на региональном уровне. Презентация проекта.

План наставнической деятельности

Говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В

опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь начинающему коллеге.

Перспективный план воспитателя-наставника

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения.	Изучение документов: -Закон об образовании; - Конвенция о правах ребенка; - Устав.
	Мониторинг детского развития.	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Помощь в планировании образовательного процесса.	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
Октябрь	Психологическая характеристика детей.	Консультации. Подбор литературы.
	Виды и организация режимных моментов.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация предметно-развивающей среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Помощь в оформлении слайдовой презентации к конкурсу «На лучший уголок»
	Изучение нормативных документов, ФГОС ДО	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества. Консультация «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования»
Ноябрь	Составление конспектов НОД	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников.	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация при организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	Организация НОД	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности

	Формы взаимодействия с коллегами: консультации, досуги.	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Внедрение развивающих технологий	Обсуждение задач, технологий, посещение семинара
	Проведение новогоднего праздника.	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Январь	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации
	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	Индивидуальное сопровождение ребенка.	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Дни открытых дверей: показ закаливающих процедур, знакомство со здоровьем сберегающими технологиями.	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом.
	Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты), познакомить с картотекой речевых игр
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях.	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Составление конспектов организованной образовательной деятельности.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом.
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.

	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Развивающая среда в Доме ребенка	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
Апрель	Информационная работа в группе.	Консультация о правилах оформления информуголков, наличие материала, формах их оформления.
	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
Май	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
	Подготовка к летней - оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформление информационного уголка.
	Подведение итогов работы.	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

Заключение

Работа с начинающими педагогами в учреждении традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации Дома ребенка.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с начинающими 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 Дома ребенка, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой.

У начинающего педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Проект «Вместе в будущее» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Предметом взаимодействия и сотрудничества является ребенок, его интересы, заботы о том, чтобы каждое педагогическое воздействие, оказанное на него, было грамотным, профессиональным безопасным.

Список литературы

1. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 375 с.
2. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
3. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. — Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
5. Бондаревская Е.В. Ценностные основания личностно ориентированного воспитания. Педагогика, 1995, №4 с.29.
6. Борисенков В.П., Краевский В.В., Кутьев В.О., Турбовский Я.С. Философия образования. Педагогика, 1995, № 4 с.31.
7. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
8. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
9. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
10. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.
11. К вопросу о профессиональной компетенции педагогических кадров.// Учительский журнал. М., — 2009. — №3. – с.70.
12. Адаптация начинающего педагога /Справочник руководителя образовательного учреждения. — № 5, 2010. – С. 54
13. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.