

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 «Созвездие» города Чебоксары Чувашской Республики



# ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНКУБАТОР

СИСТЕМА ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
В УСЛОВИЯХ ДЕТСКОГО САДА

номинация «Индивидуальная модель наставничества  
(«педагог-педагогу»)

Якимович Ольга Сергеевна – заместитель заведующего по ВМР,  
Михайлова Анна Минназимовна – старший воспитатель,  
Матвеева Наталия Николаевна – воспитатель



## **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА, ЕГО ЗНАЧИМОСТЬ ДЛЯ РЕГИОНА**

Дошкольные образовательные учреждения Чувашской Республики, в первую очередь города Чебоксары длительное время испытывают кадровый голод. Несмотря на то, что в регионе функционируют средние специальные и высшие профессиональные учебные заведения, которые готовят педагогов дошкольного образования, решить эту проблему не удастся на протяжении нескольких десятилетий: выпускники с неохотой идут работать по направлению подготовки, и даже придя в детский сад часто оставляют работу, не справившись с первыми профессиональными трудностями.

Противоречия между

- необходимостью обеспечить кадровые условия для реализации требований ФГОС ДО и дефицитом педагогов, имеющих профессиональную подготовку по направлению дошкольного образования;

- важностью непосредственного «присутственного», индивидуализированного методического сопровождения процесса профессиональной адаптации начинающих педагогов к условиям детского сада и ограниченностью временных ресурсов методической службы дошкольной образовательной организации

обуславливают актуальность проекта, его являются основанием для определения его содержания, культурных практик и технологий актуализации профессиональных компетенций.

Значимость реализации проекта для региона определяется возможностью транслировать описанные практики сопровождения профессионального становления молодого педагога в условиях детского сада.

### **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

МАДОУ «Детский сад № 7 «Созвездие» г. Чебоксары функционирует в инновационном режиме. Это позволяет учреждению занимать



лидирующие позиции в системе дошкольного образования города и республики. В 2018 и в 2020 году детский сад становился первым в рейтинге дошкольных образовательных организаций города Чебоксары. За последние два года детский сад выиграл два федеральных и один республиканский грант, общей стоимостью порядка 6,5 миллионов рублей. В 2019 году Созвездие стало победителем VI Всероссийского конкурса «Лучшая инклюзивная школа – 2019» в номинации «Лучший инклюзивный детский сад». Кроме того, в детском саду функционирует семь федеральных и четыре республиканских инновационных и экспериментальных площадки, в рамках которых проводятся исследования наиболее актуальных проблем дошкольного образования в России. Руководство деятельностью инновационных площадок осуществляют специалисты ведущих научно-исследовательских центров страны (приложение 1). Все эти достижения – результат слаженной и напряженной работы всего коллектива детского сада.

Работоспособный коллектив, в свою очередь, это не просто коллеги – это единомышленники, обладающие высоким уровнем педагогических компетенций, мотивированные к достижению целей, готовые к саморазвитию, расширению профессиональных горизонтов.

Следует заметить, что в МАДОУ «Детский сад № 7 «Созвездие» г. Чебоксары более 20% педагогов – молодые специалисты, выпускники высших и средних учебных заведений. Еще 5% составляют педагоги, прошедшие переподготовку. Сотрудники обеих этих категорий нуждаются в профессиональной адаптации в условиях как дошкольного образования в целом, так и в условиях конкретного детского сада, в нашем случае, предъявляющего высокие требования к профессиональным качествам и навыкам работы в условиях инновационного развития.

В описанной ситуации особую актуальность приобретает наставничество, как система практикоориентированного сопровождения профессионального становления молодого педагога,



актуализации его педагогических компетенций, приобретённых в период обучения.

Особенностью системы наставничества МАДОУ «Детский сад № 7 «Созвездие» г. Чебоксары является ее «объемность»: сопровождение молодых педагогов организуется как по горизонтали на уровне «педагог-педагог», и по вертикали «старший воспитатель – педагог». Дополнительным вектором сопровождения выступает участие социальных партнеров в работе с начинающими педагогами. Модель системы представлена на рисунке 1.

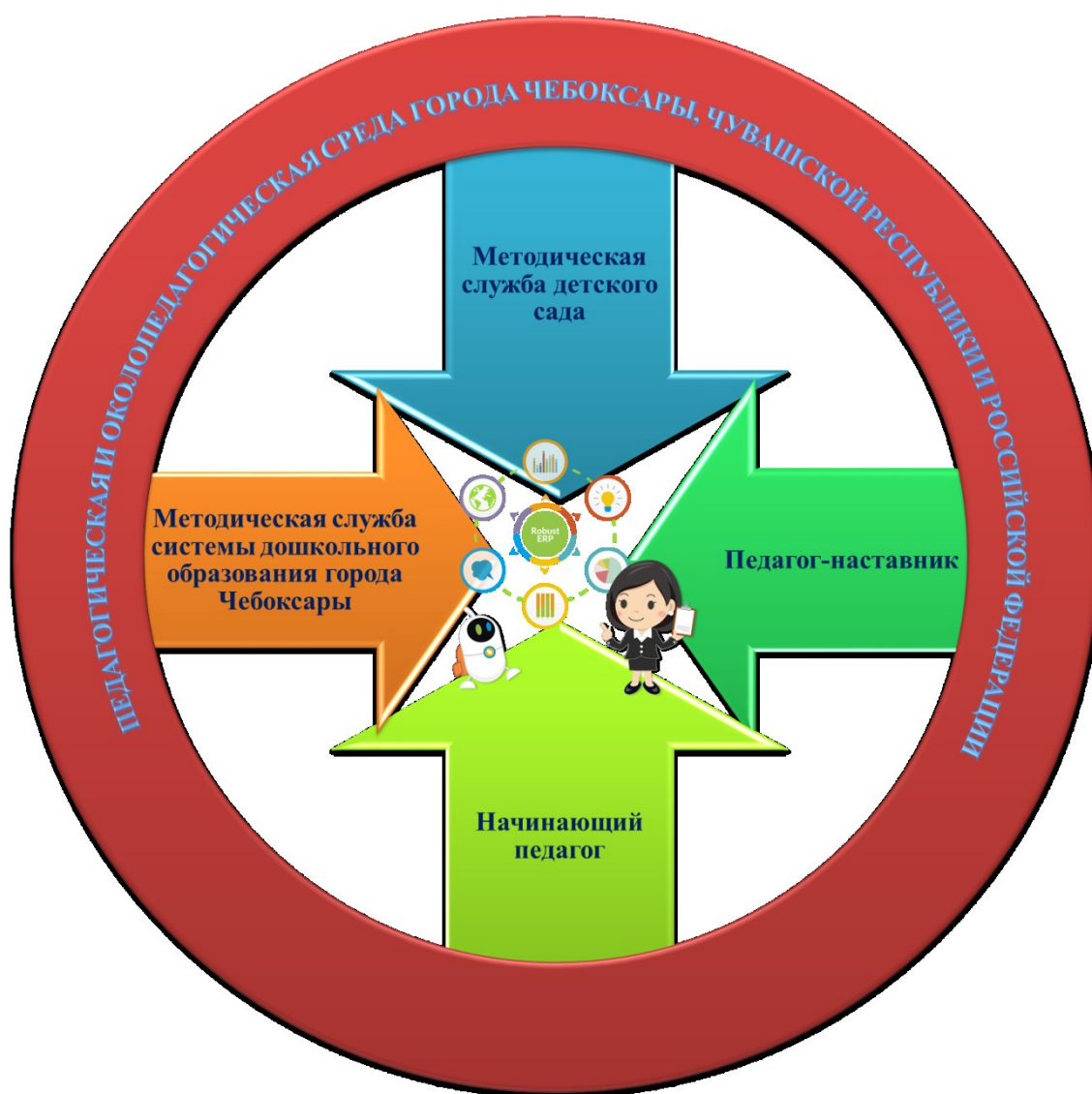


Рис. 1 Модель системы практикоориентированного сопровождения профессионального становления молодого педагога МАДОУ «Детский сад № 7 «Созвездие»



**Горизонтальное направление** составляется двумя процессами различного масштаба: начинающий педагог включается во взаимодействие с коллегами на уровне детского сада и в масштабе системы дошкольного образования города, в рамках педагогических сообществ **по принципу «равного консультанта»**. Термин «равный консультант» заимствован из медицины. Он применяется для обозначения волонтера, который делится своим опытом преодоления трудностей, которые испытывает пациент. Применительно к нашему проекту, равными консультантами мы считаем педагогов, работающих в той же должности, что и молодой специалист.

Вертикальное взаимодействие строится между коллегами смежных должностей, как правило в контексте работы методической службы детского сада.

Указанные уровни сопровождения разворачиваются в информационном поле городского, республиканского и российского педагогического сообщества, которое, безусловно, оказывает влияние на содержание и механизмы взаимодействия коллег с молодыми педагогами.

**Цель проекта:** адаптация начинающих педагогов к условиям дошкольного образовательного учреждения и системы дошкольного образования города Чебоксары через практикоориентированное сопровождение профессионального становления молодого педагога, актуализацию его педагогических компетенций, приобретённых в период обучения.

**Задачи проекта:**

1. Разработка вариативных механизмов сопровождения профессионального становления молодого педагога, обеспечивающих учет его индивидуальных особенностей степень сформированности профессиональных компетенций;

2. Закрепление молодых специалистов в МАДОУ «Детский сад № 7 «Созвездие» г. Чебоксары;



3. Изучение степени эффективности сопровождения профессионального становления молодого педагога;

4. Обобщить и распространить опыт сопровождения профессионального становления молодого педагога в условиях дошкольной образовательной организации.

Реализация проекта «Педагогический инкубатор» способствует актуализации профессиональных компетенций педагогов и, в конечном итоге, позитивно отражается на качестве образования в отдельно взятой образовательной организации, города Чебоксары и Чувашской Республики. Таким образом, проект содействует внедрению положений Федерального образовательного стандарта дошкольного образования, 273 ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации», Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Опыт реализации проекта может транслироваться дошкольным образовательным организациям города Чебоксары и Чувашской Республики, с целью обогащения практик наставничества, применяемых в детских садах региона.

### **ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Основная идея проекта – создание максимально эффективных условий для введения молодого педагога в профессию через использование новых форм взаимодействия и индивидуализацию процесса. Акцент в проекте делается на комплексности сопровождения: с одной стороны в нем участвует команда специалистов дошкольного учреждения, а с другой – содержание сопровождения строится на практическом включении начинающего педагога в весь спектр видов активности педагогов – от непосредственной работы с детьми, до инновационной деятельности и маркетинговых коммуникаций.

Как говорилось выше, сопровождение реализуется в двух пересекающихся плоскостях:



горизонтальной и вертикальной в общем информационном пространстве системы дошкольного образования города Чебоксары, Чувашской Республики и Российской Федерации.

Следует заметить, что проект «Педагогический инкубатор» воспроизводится применительно к каждому вновь принятому педагогу, и проходит ряд взаимосвязанных этапов – уровней. Каждый из них соответствует определенной совокупности профессиональных компетенций молодого педагога. Срок пребывания на том или ином уровне инкубатора ограничен возможностями самого резидента. Резидент переходит на следующий этаж после актуализации компетенций, которые определяются индикаторами соответствующих критериев уровня по результатам его самооценки и экспертной оценки наставника. Каждый уровень состоит из трех секторов – сектора «Преодоление профессиональных затруднений», сектора «Внедряем инновации», сектора «Трибуна идей».

Взаимодействие участников проекта строится на основе следующих принципов:

1. Принцип использования личного ресурса. Для построения взаимодействия в условиях наставничества сверстников востребованы и поощряются лишь конструктивные способы. Устоявшиеся за пределами проекта стереотипы поведения не работают. Нормы задают наставники.

2. Принцип личной активности. Участие в проекте основывается на личной инициативе и активности его участников.

Педагогический инкубатор начинает работу с момента принятия на работу молодого специалиста. В этот период педагог-психолог и старший воспитатель проводят вводное исследование профессиональных и личностных особенностей вновь принятого педагога. По их результатам определяется наставник из числа опытных педагогов. Предпочтение отдается специалистам с высшей квалификационной категорией и «напарникам» – коллегам, работающим на одной возрастной группе.



Наставник закрепляется за молодым специалистом приказом заведующего. Наставник составляет план работы со наставляемым. Его основу составляют несколько содержательных блоков:



актуализация навыков организации взаимодействия с детьми, родителями и оформления документации;



взаимодействие с коллегами по вопросам изучения, обобщения, распространения передового педагогического опыта, обмена эффективными педагогическими практиками;



участие в инновационной деятельности в рамках одной из инновационных площадок;



стимулирование профессионального творчества.

План корректируется по мере продвижения наставляемого, как на основе экспертной оценки наставника, так и самооценки молодого специалиста.

Опыт показывает, что в первый год сопровождения акцент делается на адаптации «новичка» в коллективе, формировании практического опыта взаимодействия с участниками образовательных отношений. Позже этот опыт ложится в основу инновационной и творческой профессиональной деятельности. Технологическую основу наставничества составляют взаимные посещения образовательных событий наставником и наставляемым, совместная работа над ведением документации. Наблюдения показывают, что наиболее эффективно наставничество напарников, работающих с одной группой детей.

Вместе с наставником молодой специалист участвует в работе кустовых методических объединений, вебинаров, семинаров.

Это позволяет обмениваться мнениями о вариантах и условиях применения той или иной практики в





конкретной возрастной группе, с конкретными детьми.

В свою очередь, методическая служба детского сада включает план работы с молодыми специалистами, как с особой категорией педагогов в годовой план работы ДОО. В этом случае работа ведётся с коллективом педагогов и направлена на освоение передовых педагогических технологий организации культурных практик воспитанников.

Постепенно молодые специалисты включаются в работу по муниципальным проектам и инновационным площадкам.

Уже на первых порах методическая служба стимулирует молодых педагогов представлять материалы для публикации в профессиональных периодических изданиях.

Этапы реализации проекта не тождественны этапам организации наставнической деятельности и представлены в дорожной карте, в таблице 1.

Таблица 1. Этапы реализации проекта «Педагогический инкубатор»

<b>Этап</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Ответственный</b>
организационный	Вводное исследование профессиональных и личностных особенностей молодого специалиста.	Педагог-психолог, старший воспитатель
	Определение кандидатуры наставника, утверждение ее приказом заведующего.	Старший воспитатель
	Составление планов наставничества.	Наставник
	Составление плана методического сопровождения молодых специалистов.	Старший воспитатель
	Включение наставляемого в члены первичной профсоюзной организации работников образования (по желанию)	Председатель ППОП



практический	Наблюдение молодым специалистом образовательных событий, организованных наставником, либо другим опытным педагогом из числа сотрудников детского сада с применением современных образовательных и культурных практик.	Зам. Зав. по ВМР, старший воспитатель, наставники
	Посещение наставником, позже старшим воспитателем образовательных событий, организованных наставляемым.	Зам. Зав. по ВМР, старший воспитатель, наставники
	Совместное с наставником и другими опытными педагогами посещение кустовых методических объединений, семинаров, вебинаров, в том числе в рамках обучения инновационных площадок сотрудниками ведущих научных организаций страны.	Зам. Зав. по ВМР, старший воспитатель, наставники
	Совместное составление документации: планов работы, отчетов, характеристик, объявлений, конспектов, статей из опыта работы.	Зам. Зав. по ВМР, старший воспитатель, наставники
	Участие в реализации взаимодействия с социальными партнерами детского сада: культурными и спортивными учреждениями, а также образовательными организациями профессионального образования (ЧРИО, ЧПК им. Никольского, ЧГПУ им. И.Я. Яковлева).	Зам. Зав. по ВМР, старший воспитатель, наставники
	«Исполнительское» участие в реализации муниципальных проектов, формирование опыта имиджевой деятельности в условиях взаимодействия с социальными партнерами.	Руководители творческих групп, старший воспитатель
	Репродуктивной участие в организации деятельности инновационных и экспериментальных площадок.	Руководители творческих групп, старший воспитатель




творческий	Включение в состав творческих групп по реализации муниципальных проектов, экспериментальных площадок.	Руководители творческих групп, старший воспитатель
	Привлечение к коллективному и индивидуальному участию в профессиональных конкурсах, его сопровождение.	Старший воспитатель, наставник


### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ С ОПИСАНИЕМ ЭФФЕКТОВ**

Разрабатывая проект мы предполагали достижение следующих результатов:

- 1) закрепление молодых специалистов в образовательной организации и в профессии;
- 2) рост количества выявленных начинающих педагогов – лидеров; увеличение доли молодых специалистов, привлеченных к инновационной деятельности;
- 3) описана и подготовлена для внедрения практика введения молодого педагога в профессию, актуализации его профессиональных компетенций, мотивации к активной и разнообразной по содержанию профессиональной деятельности.

Анализ практики реализации проекта и его результатов позволяет констатировать его эффективность, о чем свидетельствуют следующие факты:

 60% молодых специалистов, принятых на работу в детский сад за последние три года, остаются сотрудниками ДОО;

 Все молодые специалисты имеют публикации в сборниках научно-практических



конференций или профессиональных подписных изданиях;



За последние три года три молодых специалиста становились лауреатами республиканского конкурса «Прорыв» для молодых сотрудников образовательных организаций, чей опыт не превышает 3 лет.

Деятельность в рамках реализации проекта «Педагогический инкубатор» освещалась в средствах массовой информации:

<https://www.youtube.com/watch?v=oDFREsHiJzg>

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. <http://www.resobr.ru/article/5196-sistema-raboty-starshego-vospitatelya-detskogo-sada-s-molodymi-spetsialistam>
2. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2006.
3. Богословец Л. Г., Давыдова О. И. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений. Методическое пособие. – М. : ТЦ Сфера, 2012.
4. Вершинина Н. Б., Суханова Т. И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: Справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
5. Львова Л. Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ//Л. Т. Львова//Справочник старшего воспитателя. – 2008. – №11
6. Микляева Н. В., Микляева Ю. В.. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис-Пресс. 2008
7. Тимофеева Л. Л., Бережнова О. В. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ. Выпуск 1. Учебно-методическое пособие. Издательство «Педагогическое общество России», 2013 г.
8. Третьяков П. И., Белая К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по



результатам. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТЦ Сфера, 2007.

9. Якуш О. Е. Проблема адаптации молодых педагогов в современном дошкольном образовательном учреждении, 2011.

