**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение городского округа Саранск**

**«Детский сад №112»**

**ПРОЕКТ**

**МЕТОДИЧЕСКИ – КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ**

**«НАСТАВНИЧЕСТВО С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ»**

**По продолжительности: долгосрочный**



**Автор проекта:**

Писарева Ирина Георгиевна

г.о. Саранск, 2022 – 2023 учебный год

**«Уча других, мы учимся сами»**

**(Л. Сенека)**

**Проблема.** Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что и у педагога наставника в ДОУ могут возникнуть проблемы в работе с молодым специалистом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин.

В нашем детском саду решением данной проблемы является наставничество.

**Что же включает в себя понятие наставничество?**

Наставничество - тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставничество - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

**Цель моей работы в качестве наставника:**создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

**-** изучение нормативно - правовой документации;

**-** оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно - образовательной деятельности;

**-** создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

**-** развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;

**-** совместно планировать работу с молодым педагогом.

**Актуальность.** Внедрение **наставничества** в систему образования обоснована в Указе Президента РФ «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Современное понимание **наставничества** включает в себя некую универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Представленный **проект** ориентирован на детей старшей и подготовительной к школе групп.

**Участники проекта:** администрация ДОУ**,** педагог-наставник, молодой специалист.

**Ожидаемые результаты.**

**-** наставляемый овладеет технологией рефлексии и самоанализом профессиональной деятельности;

- приобретет профессиональные знания, умения, навыки, профессионально значимые качества личности и проявит заинтересованность в результатах педагогического труда;

- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

**Целесообразность.**

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам.

***Польза для подопечного:***

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечный взаимодействует с более опытным и высококвалифицированным педагогом.

Во время этого процесса наставляемый:

- получит своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность;

- ощутит поддержку в профессиональном развитии;

- разовьет профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых в образовательной организации;

- повысит самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста;

- получит обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности;

- своевременно проанализирует собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях;

- берет на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня;

- сознает причастность к образовательной организации и образованию в целом.

***Польза для наставника***

Безусловно, беря на себя функции наставника, у педагога существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечным, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и т.д.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сам наставник получает ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Наставник:

- имеет перспективы карьерного роста;

- получает признание заслуг и статуса наставника;

- завоевывает репутацию профессионалов и доверие коллег;

- получает возможность увидеть новые пути решения педагогических задач;

- систематизирует имеющийся профессиональный опыт.

**Практическая значимость.** Наставничество является универсальной кадровой технологией построения отношений внутри любой дошкольной организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций и ценностей.

Данный проект содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми ДОУ.

**Этапы реализации проекта:**

**I этап.** Организационно-подготовительный

- изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества;

- ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели;

- подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад №112;

- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МАДОУ детский сад №112 (издание приказа);

- формирование базы наставника и базы наставляемого.

**2 этап.** Педагогическое проектирование

- разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в ДОУ, регламентирующих ее деятельность;

- составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации проекта, а также уровню профессионального мастерства.

**3 этап.** Организация и проведение мероприятий

- реализация плана работы по наставничеству;

- организация и проведение мастер - классов, открытых занятий;

- создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.

**4 этап.** Аналитический этап (рефлексивный)

- проведение мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»;

- анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы;

- обобщение и распространение опыта по теме реализации проекта.

**Ресурсное обеспечение проекта**

*Программно-методическое обеспечение:*

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ» (ст. 11) [Электронный ресурс]

[http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/](https://www.google.com/url?q=http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/&sa=D&source=editors&ust=1664015531160310&usg=AOvVaw20IK0AMvIUq52LYyebD-Og)

*Материально – техническое обеспечение:*

- канцелярские товары;

- ноутбук;

- принтер;

- телевизор;

- магнитофон;

- интерактивная электронная доска с сенсорным экраном.

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН**

**работы педагога-наставника с молодым специалистом**

**на 2022 -2023 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание работы | Форма проведения | Сроки |
| 1 | Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года.  Оказание помощи в организации работы с документацией -  - изучение ФОП ДО  - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.  - изучение целей и задач годового плана.  - структура перспективно-календарного планирования.  - структура комплексно-тематического планирования. | Анкетирование,  консультации и ответы на интересующие вопросы. | Сентябрь |
| 2 | Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов, эффективное использование дидактического материала в работе. | Посещение молодым специалистом занятий у наставника. Посещение наставником занятий у молодого специалиста. | Октябрь |
| 3 | Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.  Родительское собрание.  Мониторинг детского развития. | Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Помощь в организации и проведении собрания.  Подбор диагностического материала. | Ноябрь |
| 4 | Выбор темы индивидуальной программы развития педагога, составление плана; общие вопросы ведения портфолио. | Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Декабрь |
| 5 | Виды и организация режимных моментов в детском саду.  Использование современных здоровье сберегающих технологий. | Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста. | Январь |
| 6 | Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом | Посещение наставником занятий и режимных моментов молодого педагога. | Февраль |
| 7 | Использование в работе проектов.  Использование в работе ИКТ. | Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.  Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями. | Март |
| 8 | Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. | Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. | Апрель |
| 9 | Подготовка к летне-оздоровительному периоду.  Проведение итогов работы. | Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста. | Май |

**Отчет**

**работы наставника-воспитателя Писаревой И. Г.**

**с молодым специалистом Клоковой Е.К.**

Данный проект был реализован для оказания помощи **молодому специалисту** в приобретении практических навыков, выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также приобретения практического опыта и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий обучения, воспитания, развития познавательно-мыслительной деятельности дошкольников.

Начиная работу с **молодым специалистом,** были поставлены следующие цель и задачи.

**Цель наставничества**:способствовать развитию и закреплению у **молодого специалиста** профессиональных компетенций по должности «воспитатель».

**Задачи наставничества:**

- оказание помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе;

- повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

- изучение нормативно-правовой документации;

- в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию и т.д.);

- применении современных форм и методов в работе с детьми группы раннего возраста;

- овладении современными подходами и педагогическими технологиями;

- овладении знаниями о механизме использования дидактического и наглядного материала;

- решении общих вопросов организации работы с родителями;

- создание условий для развития потребности и мотивации к непрерывному самообразованию.

Совместно с **молодым педагогом**, были выявлены основные трудности в профессиональной деятельности (ведение документации группы, особенности проведения НОД, продуктивное взаимодействие педагога с родителями воспитанников, привлечение их к сотрудничеству) и определили совместную программу работы **молодого специалиста с наставником**.

Первым шагом в нашей работы стало знакомство с нормативно-правовой базой. Проведена консультация по развитию умения пользоваться нормативно-правой базой: «Законом об образовании РФ», «Семейным кодексом», ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенцией о правах ребенка», СанПин.

Оказана помощь в тематическом, перспективном, календарно - тематическом планировании работы с дошкольниками, проведена консультация по подбору методической литературы и ресурсов интернета, даны рекомендации по оформлению и последующей **разработке рабочей** программы педагога с воспитанниками; рекомендовано учитывать при оформлении документации образовательного процесса в группе такие принципы как систематичность, последовательность, в соответствии с требованиями учреждения.

Также для **молодого специалиста**, были проведена консультация по теме «Особенности организации режимных моментов в детском саду» - это важно, учитывая то, что четкий режим дня в дошкольном возрасте помогает ребенку быстрее адаптироваться к новому окружению и непривычным условиям пребывания, это четкая организация времени дошкольника, которая способствует привыканию организма к временным рамкам непрерывной образовательной деятельности.

**Молодому** педагогу были даны рекомендации по оснащению образовательного процесса (подбор дидактического материала, его расположению при проведении занятия, по использованию методической литературы).

Совместно с Екатериной Константиновной разработали модуль родительского собрания. Вместе выбрали форму проведения - круглый стол, подготовили выступление «Возрастные особенности детей 6-7 лет» и необходимые материалы для проведения родительского собрания. По итогам собрания, родители дали только положительные оценки **молодому специалисту**, родительское собрание прошло успешно, что позволило закрепить эффективность взаимодействия между педагогом и родителями воспитанников.

Ежемесячно с Екатериной Константиновной участвуем в различных конкурсах, семинарах, вебинарах, мастер-классах и т.д.

При подготовке детей к сезонным и тематическим праздникам, совместно обсуждались вопросы по организации и проведению мероприятий (расположение атрибутов, рассаживание детей, роль педагога при проведении детского праздника, все рекомендации, которые были даны – реализовались). Екатерина Константиновна проявляет инициативу и творчество при организации различных мероприятий.

После **наставничества отмечены**: желание **молодого**педагога к самосовершенствованию, повышению уровня своего профессионального мастерства.

**Вывод**

**Молодому**специалисту оказана помощь в:

- приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель»;

- выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе.

Совместно, с Екатериной Константиновной, мы анализировали профессиональные компетенции, которыми обладает **специалист**, отмечали слабые и сильные стороны, искали пути и принимали решения для их усовершенствования; наша совместная деятельность позволила Екатерине Константиновне реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.

Как важный итог совместной работы Екатерина Константиновна успешно прошла аттестацию на первую квалификационную категорию, без нареканий со стороны экспертной комиссии.

**Над чем нам нужно ещё работать:**

- углубленно изучить новые нетрадиционные приемы для проведения совместной деятельности детей и родителей;

- овладеть новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании предметно-пространственной среды;

-создание и усовершенствование интерактивной предметно-пространственной среды в группе;

- пополнение группы картотеками игр, дидактическими игрушками, игровыми пособиями, направленными на развитие сенсомоторной координации детей.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года//государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2019. - 188 с.

2. Шегаева, А. В. Определение роли и функции молодого специалиста в системе общего образования/А. В. Шегаева. - Педагогика: традиции и инновации: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). - Челябинск: Два комсомольца, 2013. - С. 130-131.

3. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова//Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). - СПб.: Свое издательство, 2015. - С. 18-22

4. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. - 2013. - No1.

5 .Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]: <http://slavglyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>

6. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс]: https://moluch.ru/archive/110/26995/