Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 257 комбинированного вида»
ул. Горького, 61 г. Красноярск, 660099, тел. (8-391) 221-83-53
e-mail: nschds257@mail.ru, ИНН 2466057503/ КПП 246001001

Долгосрочный проект:

«Модель профессионального наставничества в МАДОУ № 257»

Сроки: с 01.02.2021 по 01.09.2023 г.г.

Гридина Людмила Владимировна
старший воспитатель
МАДОУ №257
г. Красноярск
эл. почта: Luvena2009@rambler.ru
телефон: 8(923) 283 97-25

г. Красноярск 2021 год.

Актуальность.

В современных условиях модернизации системы образования, особую ценность приобретает тот факт, что молодой воспитатель в максимально короткие сроки должен адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности, ориентируясь на ФГОС ДО. В меняющемся каждый день информационном поле, педагогу сложно подстроится под реалии нашего времени.

Поэтому модель профессионального наставничества в МАДОУ № 257 приобретает характер максимальной поддержки молодого педагога и ставит себе задачи дать поддержку начинающему воспитателю при помощи опытного профессионала. При этом работа с педагогами не должна сводиться только к теории, вхождение в рабочий процесс, прежде всего, направлено на мягкую адаптацию в коллективе, профессиональном саморазвитии и введением в практическую деятельность педагогом-наставником.

Молодые специалисты, поступающие на работу в ДОУ, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании возрастных особенностей воспитанников, методик дошкольного воспитания, освоению ими педагогических технологий. Для этого разработано сопровождение профессионального становления педагога в первые два года работы. Сопровождение представляет собой непрерывный, командный процесс взаимодействия, где подключены все существующие службы и структуры учреждения (административная, методическая, психологическая), а также специально созданные (стажировочные площадки для молодых педагогов, педагоги-наставники, кураторство, творческие группы и т.д.)

Наша задача вовремя помочь и поддержать молодого специалиста, дать необходимый инструментарий для педагогической деятельности. А не отпустить педагога в «свободное плаванье», чтобы у педагога не появились сомнения и мысли о своей профессиональной и личностной несостоятельности. В коллективе МАДОУ № 257 опираясь на ФГОС ДО [от 17.10.2013 № 1155] возникла необходимость создать систему методической работы, предусмат-

ривающую определение наставников для молодых специалистов, сопровождение и супервизия.

Цель: Создание методической работы по повышению профессионально-личностной компетентности молодых педагогов.

Задачи:

1. Разработка и апробация модели профессионального наставничества

2. Анализ теоретических основ обогащения профессиональной компетентности педагогов

Модель наставничества в детском саду предполагает сопровождение педагогов-стажеров в вопросах:

- воспитания и обучения детей;
- взаимодействия с семьей;
- организации педагогической деятельности;
- оснащении среды;
- заполнении профессиональной документации.

Направлена на развитие и саморазвитие

- профессиональной и индивидуальной

- творческой деятельности молодых

- педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом потребностей.

Особенности инновационной модели:

Учитывает потребности и имеющиеся ресурсы образовательного учреждения.

В основе заложен компетентностно-деятельностный подход в организации обучения педагогов.

Предполагает использование информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов (притока свежих идей) и внутренних ресурсов. Отличается гибкостью и разнообразием форм повышения квалификации,

ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.

Создает профессионально-развивающую среду внутри образовательного учреждения.

Целевая аудитория: молодые педагоги.

Организация работы профессионального наставничества осуществляется в несколько этапов:

- подготовительный этап (февраль – март 2021г.)
- адаптационный этап (февраль – декабрь 2021г.)
- основной этап (февраль 2021 – сентябрь 2023 г.г)
- рефлексивно-диагностический (февраль 2021 – сентябрь 2023 г.г)

План образовательного проекта:

Мероприятия	Задачи	Сроки реализации	Ответственные
Подготовительный этап Создание творческой группы для подготовки и реализации проекта			
Подбор литературы.	Подобрать современную методическую литературу для реализации проекта.	Февраль – март 2021 года	Старший воспитатель Гридина Л.В.
Разработка мероприятий проекта.	Закрепить локальным актом положение о наставничестве. Написать программу Приказ заведующего.	Март-май 2021 года	Заведующий МАДОУ Е.С. Нестерова Зам.зав по УВР Е.В. Гончарова Старший воспитатель Л.В. Гридина Педагоги-наставники
Адаптационный этап (0 - 6 мес)			
Знакомство с коллективом	Подготовить условия для успешной адаптации молодых педагогов Помочь педагогу в успешной адаптации к условиям педагогической среды дошкольного учреждения. Для реализации данной задачи используются следующие формы работы: - первичное собеседование на должность (подробная беседа на тему обоюдной профессиональной заинтересованности); - ознакомление с основными нормативно-правовыми документами и локальными актами; - знакомство с учреждением, его традициями и обычаями; - стажировка (ознакомительная, совместная, самостоя-	Сентябрь-декабрь 2021 г.	Административный, педагогический состав, специалисты ДОУ

	тельная) - знакомство молодого воспитателя с планированием и организацией образовательного процесса в МАДОУ, ведением профессиональной документации; - выход на рабочее место (с сопровождением наставника, затем самостоятельно); - представление молодого специалиста коллективу (в виде самопрезентации)		
	ВЫВОД: Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если: педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности; планирование, подготовка и проведение образовательной деятельности стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности.		
Основной этап (от 6 мес. - 2 года)			
Обеспечение психолого-педагогического сопровождения молодого специалиста	- способствовать развитию профессиональных компетенций, проявлению профессиональных и личностных качеств; - создать условие для самовыражения профессиональной и творческой индивидуальности; - помочь развить мотивацию на непрерывный профессиональный и личностный рост (по плану самообразования); - обеспечить психологическое благополучие (профилактика эмоциональных перегрузок) В этот период мероприятия организовываются индивидуально, в малых группах или коллективно. Для осуществления этой задачи используются следующие формы работы: Психолого-педагогическое, методическое и информационное сопровождение: - индивидуальное наставничество; - индивидуальное консультирование; - кураторство; - коучинг; - педагогические квесты; - творческие проекты (в том числе и «Школа молодого воспитателя») - участие в конкурсном движении – профессиональном и творческом. Возможность проявить себя, свои умения и навыки, развить творческий потенциал в работе творческих групп по организации: - разработка и наполнение новостной ленты на сайт МАДОУ и страницу в инстаграм; - детско-взрослых познавательно-развлекательных мероприятий; - совместная разработка сценария. - организационная и оформительская работа, создание образов героев: костюмов, исполнение ролей и т.д. ВЫВОД: В результате молодой специалист будет	Декабрь – сентябрь 2023 года	Административный, педагогический состав, специалисты ДОУ, молодые педагоги.

	осуществлять педагогическую деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в ДОО в соответствии с Профессиональным стандартом педагога.		
Рефлексивно-диагностический этап (от 1мес – до 3 лет)			
Провести анализ профессиональных компетентностей молодого педагога	- выявить затруднения; - определить точки роста молодого специалиста; - осуществить самоанализ педагогической деятельности педагогом и мониторинг его профессиональной деятельности (на основе разработанной в ОУ внутренней оценки качества образования (ВСОКО))	Февраль 2021-сентябрь 2023 года	Административный, педагогический состав, специалисты ДОУ, молодые педагоги.

Ожидаемым результатом является:

- способность молодого специалиста анализировать свою деятельность;
- планировать работу по самообразованию и саморазвитию;
- работа не вызывает чувства страха, неуверенности.

Результатом эффективности модели профессионального наставничества в МАДОУ № 257 можно считать:

- высокий процент молодых специалистов, оставшихся в учреждении;
- воспитатели осуществляют педагогическую деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в соответствии с профессиональным стандартом педагога;
- высокий уровень компетентности молодых специалистов, подтверждаемый мониторингом созданных воспитателем условий успешной аттестацией педагогических работников (по результатам ВСОКО и внешней оценки качества образования);
- педагоги применяют современные образовательные технологии имеется положительный опыт реализации инновационной деятельности;
- педагоги имеют активную позицию в образовательном пространстве ДОО, района, города – участие в профессиональном конкурсном движении (лауреаты районного этапа «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Молодой воспитатель» и др.);
- педагоги участники Всероссийских конкурсов (им. Л.С. Выготского и др.)
- педагоги транслируют собственный опыт на методическом объединении и мероприятиях различного уровня., тиражируют его.

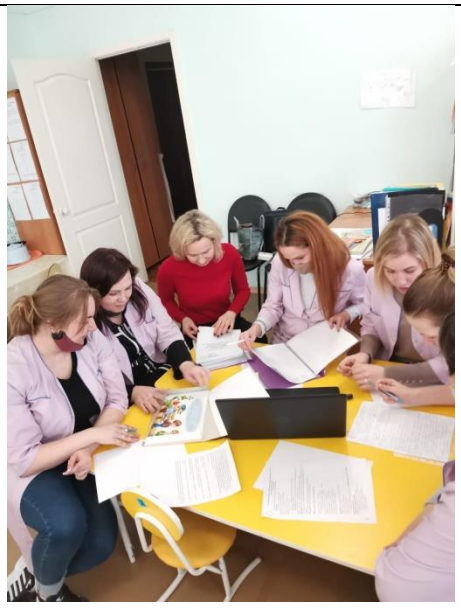
Устойчивость (риски) проекта:

- сложности в адаптационном периоде**;**
- **у** наставляемых и наставников не сложилась пара;

- опытный педагог не выполняет план по наставничеству;
- недостаточное стимулирование.

Таким образом, применение модели профессионального наставничества по систематическому повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет им в кратчайшие сроки адаптироваться к работе в детском саду. Избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Промежуточный фотоотчет:

<table>
<tr>
<td>  </td>
<td> </td>
</tr>
<tr>
<td> </td>
<td> </td>
</tr>
</table>

Список использованной литературы:

1. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации [Текст]:/ К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно- методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, – 198 с. 3.
2. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, – 176 с. 4
3. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду [Текст] / Н.В. Микляева– М.: АЙРИС ПРЕСС, Интернет ресурсы: raboty-s-molodymi-pedagogami-v-douhttp:// raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou nastavnichestve nastavnichestve
4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы – М.:ТЦ Сфера, 2014. – 128с.
5. Электронный справочник старшего воспитателя https://e.stvospitatel.ru/?mid=36852