



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ
Муниципальное образование Ямальский район
МБДОУ «Мыскаменский детский сад»

**Педагогический проект
«Школа молодого педагога»**



*Строгая Ирина Александровна
воспитатель средней группы*

с. Мыс Каменный
2022 г.

КАРТА ПРОЕКТА

Название проекта: «Школа молодого педагога».

Срок реализации проекта: 3 года

Введение

Определяющим условием модернизации и развития образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, активных, молодых и компетентных педагогов, которые смогут соответствовать профессиональному стандарту педагога и реализовать федеральные государственные образовательные стандарты. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

Существующая ныне система наставничества далеко не всегда отвечает современным требованиям. Очень часто наиболее опытные педагоги не обладают необходимым уровнем современных компетенций, которые бы позволяли им передавать свой опыт молодым педагогам. Проблема усугубляется тем, что у руководителей образовательных учреждений зачастую нет другого выхода, контингент предполагаемых наставников крайне ограничен. Очень важным нюансом также является то, что у молодого педагога часто не остается выбора, ему приходится перенимать методики работы у наставника, которого назначает руководитель образовательной организации. Но известно, что наставничество – это добровольный процесс. Как со стороны наставника, так и со стороны молодого педагога. Начинающий педагог должен иметь искреннее желание перенимать опыт у конкретного человека. Все эти проблемы, равно как и вопрос удержания в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов, привели к разработке обновленной модели наставничества путем сетевого взаимодействия.

Актуальность

В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования исходить из того, что в 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Сегодня тема наставничества в образовании является одной из ключевых в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Социальная активность», «Молодые профессионалы»).

Актуальной проблемой стал подбор специалиста, имеющего соответствующий опыт, не нуждающегося в организации сопровождения, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода. Наставничество в этом контексте представляет собой эффективный способ решения возникшей проблемы.

Наставничество выступает в качестве кадровой технологии, способствующей реализации развития профессионализма педагогов в непрерывном режиме. Посредством внедрения методики возможны гармоничная интеграция профессионального развития и его персонификация, обеспечение комплексного подхода ко всем работникам образования в отдельности. Необходимость внедрения наставничества очевидна, поскольку система образования, образовательная среда и организационные процессы трансформируются быстрыми темпами, и педагог должен быть не только подготовлен, но и настроен на определенные изменения.

В этом проекте наставничество рассматривается как организация наставничества педагогов-наставников и молодых специалистов путем сетевого взаимодействия, как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации,

построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого.

Разработанный проект позволит повысить качество практической подготовки педагогов за счет внедрения наставнической деятельности в реальные условия образовательного процесса.

Проблема: недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Новизна проекта состоит в трансформации подходов к деятельности педагога-наставника, решении необходимых вопросов, связанных с методическим обеспечением организации качественного наставничества специалистами, основой для которой выступает сетевое взаимодействие.

Целью проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений района для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в дошкольных образовательных учреждениях.

Задачи:

- Создать систему адаптации молодых специалистов, при которой данный процесс пройдет быстрее и эффективнее;
- Повысить уровень заинтересованности педагогов к их профессиональной деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста (педагога), развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- Оказать помощь во внедрении технологий и распространении собственного педагогического опыта;
- Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов/специалистов.

В результате реализации проекта ожидается:

- создание электронной площадки «Школа молодого педагога»;
- внедрение механизмов сетевого взаимодействия наставника и наставляемого, направленных на совершенствование профессионального мастерства;
- создание электронного банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности;

Распространение опыта развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия будет осуществляться через публикации и практические конференции; проведение методических семинаров, мастер-классов, вебинаров.

Основная часть

Ключевые понятия

Наставничество - это специальный способ передачи информации, навыков, умений от опытного и компетентного профессионала к молодому, начинающему специалисту. Данный способ обучения является одним из самых древних. Еще много тысячелетий назад старшие учили младших. Такой процесс передачи знаний являлся наиболее естественным способом поддержания интеллектуального и морального уровней человеческой цивилизации, способом передачи важных сведений будущим поколениям.

Наставничество во многом основывается на неформальном общении, хотя и может быть закреплено официальным договором. Это способ передачи знаний и умений позволяет не только пополнить багаж знаний молодого человека, но и повысить его моральный и мировоззренческий уровень.

Наставник — это основной участник процесса наставничества, который обладает необходимыми знаниями, компетенциями, навыками, и готов передать эти вещи представителям молодого поколения. В конечном счете, основная задача наставника – стимулировать развитие молодого специалиста как в личностном, так и в профессиональном плане.

Наставляемый — ключевой участник процесса наставничества, который стремится решить профессиональные, личностные и моральные вопросы путем общения со своим наставником, обладающим необходимыми компетенциями, знаниями, навыками и желанием их передать.

Портрет участников проекта

Наставник – это педагог с достаточным опытом работы, который имеет официально подтвержденные успехи в своей профессиональной деятельности. Наставник может быть победителем или участником профессиональных конкурсов, автором методических пособий, научных публикаций. Обязательным условием для наставника является присутствие определенных моральных и нравственных качеств. В частности, такой педагог должен иметь искреннее желание заниматься наставничеством, обладать развитыми лидерскими качествами, организационными талантами. Наставник должен уметь помогать наставляемому справляться с психологическими проблемами, профессиональными затруднениями.

Наставляемый – это начинающий педагог, молодой специалист, опыт работы которого не превышает 3 года. Часто наставляемый испытывает проблемы в организации учебного процесса, взаимоотношениях с коллегами, руководством учреждения, родителями обучающихся. В целом, наставляемый – это тот человек, которому требуется психологическая и методическая поддержка по вопросам своей профессиональной деятельности. В ряде

случаев возможны эпизоды эмоционального выгорания и, как следствие, депрессии.

Модели организации наставнической деятельности

Сегодня система развития кадрового потенциала невозможна без ее стратегического компонента – наставничества. Информационные ресурсы предоставляют описание разнотипных моделей наставничества, использование которых характерно как для отечественной, так и зарубежной сферы образования.

В рамках предлагаемого проекта совмещены несколько моделей наставничества, что позволяет выбрать наиболее эффективные пути влияния на развивающуюся личность. Модель описывает процесс передачи опыта наставника наставляемому, требования к этому процессу и к субъектам наставнической деятельности, которыми могут выступать как конкретные лица (наставники), так и представители структур, организующих наставническую деятельность, и контролирующих организаций, и сами наставляемые.

Целесообразно рассмотреть наиболее эффективные модели, которые могут быть заимствованы как практический подход в процессе организации соответствующей деятельности.

Флэш-наставничество (англ. Flash Mentoring) является новаторством в области наставнической деятельности. В США метод применяется в компаниях в рамках управления персоналом. Основная задача, которая ставится перед сотрудниками, выступающими в качестве наставников, - это участие во встрече с возможными подопечными длительностью около 45-60 минут. В ходе мероприятия наставники делятся своим карьерным опытом, дают советы. Далее сотрудники решают, приемлема ли для них работа наставника. В отношении обеих сторон деятельности не применяются какие-либо критерии. Основой является перспектива сотрудничества, что служит подоплекой для начала и продолжения наставничества.

Существуют следующие виды флэш-наставничества:

- **Стандартная встреча** – проводится однократно, с личным присутствием или в качестве видеоконференции. Участниками являются собственно наставник и наставляемый, то есть сотрудники с большим и меньшим опытом. Продолжительность – от 5-6 минут до 2-3 часов.

- **Последовательные сессии**: подопечному выделяют от двух наставников, с которыми он взаимодействует в рамках стандартной встречи. К примеру, каждую субботу в течение 2 месяцев.

- **стремительное** – вид флэш-наставничества, при котором участники взаимодействуют в течение 3-4 минут, а затем происходит смена сторон встречи.

- **групповое** подразумевает работу наставника с мини-группой подопечных. Такая методика может включать стремительное флэш-наставничество.

Виртуальное наставничество отличается использованием средств ИКТ. Среди них: видеоконференция, образовательные интернет-площадки, цифровые сервисы социальных сетей, сообщества. Изучение участников виртуальной методики наставнической деятельности позволило установить ряд качественных изменений в понимании ценности соответствующих программ для подопечных, ориентированных главным образом на обмен знаниями, а только затем на поощрительный результат и поддержку со стороны наставника. И наставниками, и подопечными подчеркивается положительная сторона виртуального наставничества, направленного на использование теории для развития компетенций, карьерный рост, постоянство творческого общения, использование социальных сетей с целью привлечения экспертов из различных областей знания, получение различной информации. Перечисленное делает проект виртуального наставничества универсальным.

Саморегулируемое считается нетрадиционной формой наставничества. Отсутствует специальный подбор участников наставнических мероприятий. Опытные сотрудники по собственному желанию определяются

в качестве наставников. Главным положительным моментом в использовании этой модели значится целенаправленное стремление участников выполнять функции наставника.

Командное наставничество (англ. Team Mentoring) позволяет за короткое время подготовить непосредственных помощников руководителей. Работа наставников с подопечными может быть обособленной или совместной, групповой. При этом количество первых варьируется от двух участников и более. В процессе взаимодействия достигают конкретизированных целей развития, отрабатывают первостепенные практические моменты деятельности.

Этапы и методы реализации проекта

➤ ***Первый этап*** – констатация.

- Всестороннее рассмотрение проблемы исследования с теоретическо-практической стороны;
- Разработка плана развития наставничества для специалистов различного звена путем применения сетевого взаимодействия;
- Исследование опыта зарубежных и отечественных специалистов в области наставничества, применяемого в системе дошкольного образования;
- Получение модели наставника, обладающего рядом современных и необходимых компетенций;
- Разработка нормативных положений локального характера.

Профессиональные затруднения рассматриваются как неизбежный спутник нормально развивающейся профессиональной деятельности, а их своевременное выявление, понимание и преодоление – как фактор профессионального развития, поэтому применяемыми методами в первом этапе может стать анкетирование, опрос, круглый стол.

Второй этап – основной.

- Реализация модели наставничества на практике, то есть, в образовательной среде для различных специалистов посредством сетевого взаимодействия;
- Применение научно-методической базы.

В качестве методов второго этапа используются эксперимент, аккумулирование статических сведений, круглый стол, анкетирование, опрос, обучение на цифровых площадках.

Третий этап – контроль.

- Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения.

Среди методов третьего этапа необходимо выделить статистическую обработку данных, опрос и анкетирование.

Завершающий четвертый этап представляет собой обобщение. Ознакомлению с опытом способствуют созданные методические материалы.

К методам завершающего этапа следует отнести публикацию результатов в СМИ, журналах и на интернет - ресурсах, обсуждение на конференциях и семинарах.

Этапы организации наставнической деятельности

➤ Планирование и внедрение

- разработка и выпуск необходимой методологической документации, в которой будут прописаны этапы обучения в форме наставничества.

В данном случае речь идет о таких документах, как:

1. Приказ о внедрении системы сетевого наставничества;
2. Положение о сетевом наставничестве;
3. Этапы системы сетевого наставничества;
4. План работы по сетевому наставничеству в ДОО;

Частота выполнения этапа - При внедрении системы наставничества в

учреждении.

➤ **Отбор наставников.**

Для отбора квалифицированных наставников необходимо:

1. Разработать критерии для отбора наставников среди педагогического коллектива, в соответствии с запросами наставляемых;
2. Выбрать из дошкольной базы наставников, подходящих под данные критерии;
3. Проведение собеседования с отобранными наставниками, для выяснения уровня их психологической готовности;
4. Формирование базы наставников.

Частота выполнения этапа- по мере появления новых сотрудников.

➤ **Подготовка наставников.**

Для подготовки наставников необходимо провести следующие мероприятия:

1. Актуализация наставнической деятельности;
2. Вводный тренинг для наставников.

Рекомендации: участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях.

Частота выполнения этапа - перед проведением стажировки или мероприятия.

➤ **Обучение**

В целях реализации системы наставничества необходимы следующие действия:

1. Взаимодействие наставника с наставляемым.
2. Процесс передачи знаний, умений и навыков.

Рекомендации: знакомство с лучшими методическими материалами по наставничеству педагогов в сети интернет.

Частота выполнения этапа - согласно плану наставничества.

➤ **Оценка результатов:**

Для оценки результатов деятельности необходимо:

1. Проведение оценочных мероприятий после прохождения обучения по системе наставничества.

2. Оформление отчетной документации.
3. Работа с отзывами, размещение информации на сайте ДООУ;
4. Издание приказов по итогам деятельности.

Частота выполнения этапа - по завершении стажировки или мероприятия.

- **Получение обратной связи** от наставляемых. В случае необходимости пересмотр существующего процесса с целью усовершенствования.
- **Оценка результата изменения процедуры наставничества, поощрение лучших наставников.**

Подведение итогов:

1. Проведение заключительного собрания;
2. Разработка и издание методологического сборника с материалами мероприятий;
3. Презентация методической базы наставников организации.
4. Поощрение лучших наставников учебного учреждения на уровне ДООУ;
5. Представление лучших практик от наставников на различных уровнях;

Рекомендации: участие в публичных мероприятиях по данной теме.

Заключение

Мы надеемся, что реализация проекта позволит нам, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.

В заключение целесообразно отметить, что система наставничества поможет добиться ряда нижеследующих результатов:

1. Повышение уровня эффективности обучения новых специалистов.
2. Обучение без отрыва от рабочего процесса.
3. Формирование процесса передачи ценного педагогического опыта от одного педагога другому.
4. Оперативное решение проблем, за счет быстрого процесса получения обратной связи.

5. Получение возможности для анализа сильных и слабых сторон педагога.

6. Освоение современных образовательных технологий и внедрение в их образовательный процесс.

7. Развитие навыков самостоятельного принятия решений у молодых педагогов.

8. Снижение риска возникновения профессионального выгорания у наиболее опытных педагогов – носителей знаний и навыков.

9. Укрепление профессионального сотрудничества всех коллективов образовательных учреждений.

Список использованных источников:

1. Муниципальное бюджетное учреждение образования «Информационно-методический центр» ЗАТО Александровск. Педагогический дуэт.