

Проект создания модели
наставничества в дошкольном
образовательном учреждении.

«Золотые купола»

Разработан:
Цыкаревой
Наталией
Михайловной ¹

Значимость тьюторства

Наставничество необходимо как молодым специалистам , для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере, так и для самого образовательного учреждения, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у молодого педагога, при этом снижая текучесть кадров, адаптируя большее количество начинающих воспитателей.

Наставник, как Купол- верхняя конструкция здания, которая служит для защиты молодого педагога.

Задачи:

- Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ;
- Осуществление мониторинга уровня повышения компетентности молодых специалистов их возможности, профессиональных затруднений;
- Разрабатывание алгоритма повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ;
- Оказание методической поддержки молодым педагогам, для скорейшей адаптации в новом профессиональном статусе;
- Разрабатывание системы оценки личностного роста молодых педагогов ДОУ.

Этапы

Подготовительный:

- Разработка критериев подбора тьюторов (высокий уровень профессиональной подготовки, педагогический стаж не менее 5 лет, развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом);
- Создание базы данных молодых педагогов ДООУ;
- Создание модели наставничества требует разработки нормативно-правовой базы, регламентирующей её деятельность (разрабатывается в конкретном ДООУ методистом совместно с руководителем). Входит:

Положение о наставничестве-тьюторстве МБДООУ;

Приказ о назначении педагога-наставника;

План работы педагогического совета;

Протоколы заседаний педагогического совета на котором рассматривались вопросы о наставничестве;

Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведению работы по тьюторству;

- Изучение правового опыта по разработке индивидуальных образовательных маршрутов (в контракте необходимо прописывать кто занимается их составлением педагог или методист);
- Для разработки модели тьюторского сопровождения включаются ответы из анкеты «Анкеты молодого воспитателя на этапе адаптации»

Диагностический:

- Проведение психологического тестирования мониторинга и разработка диагностических карт по выявлению профессиональных затруднений и образовательных потребностей у молодых педагогов;
- Проведение диагностики по разработанным критериям для выявления способов реализации проекта (на основе мониторинга «Анкеты молодого воспитателя на этапе адаптации»)
- Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов и их профессионального роста;

Этапы

Практический:

- Реализация плана работы по тьюторскому сопровождению (наставничеству);
- Проведение промежуточного тестирования начинающих педагогов, изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом;
- Создание информационной базы для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога (консультации, создание портфолио и другое);
- Создание электронной копилки методических материалов, разработанных молодыми педагогами;
- **Итогово-аналитический:**
- Обобщение и анализ итогов реализации проекта;
- Разработка методических рекомендаций по организации тьюторского сопровождения молодых педагогов;
- Выступление на педагогическом совете с обобщением опыта работы по проекту

Принципы

- Принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способы их решения);
- Принцип «выращивания» (Создание условий для пошагового развития личности воспитателя);
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- Принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- Принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагогов);
- Принцип самоопределения (осознание себя особенной личностью и своих возможностей в достижении успеха в личности);
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

Риски проекта.

- Недостаток квалифицированных кадров
- Изменение законодательной базы
- Стереотипы общественного сознания.
- Сопротивление со стороны руководства, участников образовательных процессов.

Объективные риски:

- Сопротивление участников образовательного процесса (сложные межличностные отношения и конфликтные ситуации между наставниками и молодыми педагогами).
- Болезнь участников.



Пути преодоления

1. Психологические тренинги.

2. Изменение индивидуального образовательного маршрута.

3. Повышение компетентности педагогов-наставников по тьюторскому сопровождению молодых педагогов.

4. Формирование позитивного мнения через совещания с руководителями ОУ, педагогические советы и семинары для мо.



Реализация процесса наставничества невозможна без соблюдения педагогических принципов работы.

- Принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способы их решения);
- Принцип «выращивания» (Создание условий для поэтапного развития личности воспитателя);
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- Принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- Принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагогов);
- Принцип самоопределения (осознание себя особенной личностью и своих возможностей в достижении успеха в личности);
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении

Ожидаемые результаты:

1. Помощь молодым педагогам в развитии своего индивидуального стиля деятельности, устранение проблем психолого-педагогической адаптации.
2. Повышение профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов ДООУ.
3. Подтверждение того, что тьюторство (наставничество) эффективный метод повышения качества образования.
4. Снижение текучести кадров в ДООУ. Развитие кадрового потенциала.
5. Разработка индивидуальных программ по управлению молодыми педагогами ДООУ для правильного повышения их самообразования, самооценки и саморазвития.
6. Получение положительных результатов образовательной деятельности.
7. Создание благоприятного микроклимата в ДООУ.

Заключение

Как говорил Антон Семёнович Макаренко «**Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов.**».

