

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Тюкалинский детский сад №4»

Управленческий проект

«Наставничество как форма становления молодых педагогов»

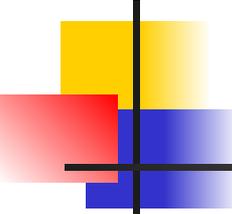
Проект рассчитан на 1 год

Руководитель проекта: заведующий Р.А. Петухова

Куратор проекта:старший воспитатель Петракова О.А.

Администратор проекта: Петракова О.А.

Участники проекта: педагоги ДОУ

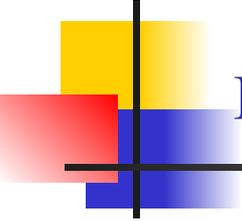


Связь с государственными программами

Российской Федерации. Связь с государственными программами

Омской области

- **Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»**
- **Указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование»**
- **Профессиональный стандарт педагога, утвержденный Минтруда и социальной**
- **защиты РФ 18.10.2013 г. № 544н**
- **Региональный подпроект «Управление реализацией индивидуальных программ**
- **Профессионального развития педагогов»**



Цель реализации проекта

- Создание условий для профессионального становления молодых специалистов, способствующих повышению профессиональной компетенции через систему наставничества



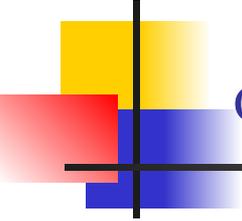
ЗАДАЧИ:

- 1.Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих молодых педагогов.
- 2. Обеспечить адаптацию начинающего молодого специалиста в трудовом коллективе
- 3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего молодого воспитателя.
- 4. Повышать профессиональный уровень начинающих молодых педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений
- 5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого начинающего молодого педагога
- Создать банк данных методических разработок для самостоятельного развития профессиональной компетенции педагогами на сайте ДОУ



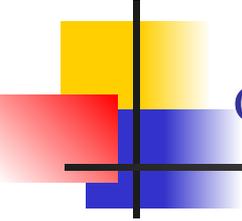
Основные риски и пути их преодоления

- **Риск кадровый** Отсутствие интереса опытных воспитателей Д ОУ к молодым специалистам.
- Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы необходимо поддерживать педагогов – новаторов со свежими идеями и уже апробированным опытом в практике обобщения своего опыта, в практике обучения молодых специалистов. Для этого изыскать возможности не только морального стимулирования, но и материального стимулирования педагогов - наставников
- **Риск методический** Неудовлетворенность состояния методического кабинета запросам молодых специалистов. Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы необходимо пополнять методический кабинет разработками педагогов, использовать сеть Интернет, а так же максимально использовать услуги библиотеки - медиатеки для создания каталога периодических изданий современной педагогической литературы.
- **Риск финансовый** Для уменьшения вероятности влияния данного риска на полноценную реализацию программы администрации школы сохранить НСОТ. Вносить своевременные изменения в СТФ педагогического труда, направленные на материальное стимулирование работы педагогов- наставников



Ожидаемые результаты проекта

- для начинающего молодого специалиста:
- -активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков в работе
-
- -повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- -появление собственных продуктов педагогической деятельности (методических разработок, дидактических материалов и др);
- -участие в работе методических объединений, семинаров, профессиональных конкурсах, фестивалях;
- -успешное прохождение процедуры аттестации.
- - наличие портфолио



Ожидаемые результаты для наставников:

- -эффективный способ самореализации;
- -повышение квалификации;
- -достижение более высокого уровня профессиональной компетенции

- Разработаны планы становления молодых педагогов



Критерии отбора наставника

- Критерии отбора наставников — это совокупность требований,
- предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника
- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет



Этапы реализации проекта

- **Подготовительный**
- **Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы. Создание нормативно-правовой базы.
- **Содержание этапа:**
- **Создание пакета нормативных документов по наставничеству.**
- **Система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов.**
- **Проведение психологического тестирования, мониторинга или диагностических срезов начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.**
- **Составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами необходимых для выполнения функций наставника**



Основные направления работы в период адаптации начинающих специалистов

Знакомство с ДООУ, представление коллективу ■

- **Закрепление наставника**
- **оказание помощи при составлении планов, взаимопосещение, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов**

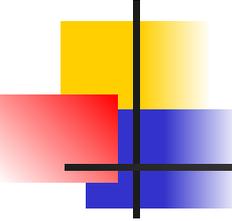
**Посещение открытых мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, в
общественной жизни ДООУ**

- **Анкетирование (выявление затруднений в работе)**



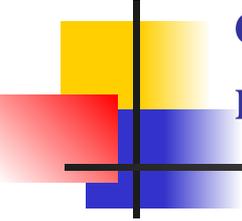
Основной этап

- **Задачи этапа:** реализация плана работы по наставничеству
- **Содержание этапа:**
- Организация наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- Реализация плана работы с начинающими педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования начинающих педагогов.
- изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога;
- ведение портфолио начинающего педагога



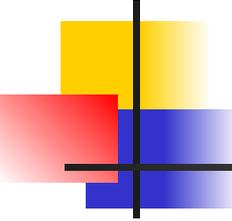
Взаимодействие трех субъектов наставничества

- **Наставник:**
- Развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения
- **Начинающий педагог:** получает знания, развивает навыки и умения, повышает свою профессиональную компетентность, выстраивает собственную профессиональную карьеру, развивает личностны качества.
- **Заведующий и старший воспитатель**
- повышают культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, регулирует взаимоотношения между сотрудниками



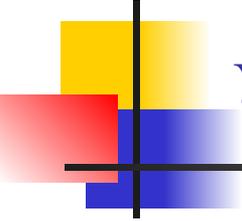
Формы работы с наставниками по совершенствованию их профессиональной компетенции:

- Консультации: «Активные формы и методы обучения педагогов».
- Тренинги, семинары-практикумы, направленные на:
- составление планов работы с начинающими специалистами;
- составление портфолио, отчетов, конспектов НОД;
- разработку конспектов интегрированной НОД;
- проведение открытых мероприятий;
- разработку методических мероприятий по использованию методов, приемов, диагностических средств для начинающих педагогов.
- Составление индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов



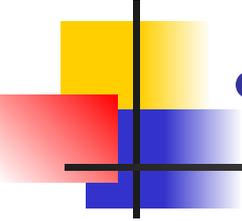
III этап ■ Заключительный

- **Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству
- **Содержание этапа:**
- Проведение мониторинга реализации этапов работы;
- Изучение и обобщение накопленного материала;
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству;
- Формирование банка информации из опыта работы по наставничеству



Условия эффективности работы по наставничеству

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов деятельности (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией



Форма проведения итогового мероприятия

- **Круглый стол** «Наставничество как фактор роста профессиональной компетентности педагога »



Продукты проекта

- Портфолио молодого специалиста.
- Комплект методических документов по формированию профессиональной компетентности начинающего педагога:
 - - план по наставничеству и организационно-управленческий план методического сопровождения начинающих педагогов;
 - - методические задания и вопросы для педагога;
 - - тексты консультаций для молодого специалиста по различным направлениям развития дошкольников;
 - - презентации-консультации по различным направлениям образования детей дошкольного возраста
-
-



Мониторинг уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов(на этапе проекта)

- **Уровень профессиональной компетенции в области постановки целей и задач повысился на 45%**
- **Компетентность в области мотивирования воспитанников повысилась на 50 %**
- **Компетентность в области информационной основы педагогической деятельности повысилась на 25 %**
- **Компетентность в области организации учебной деятельности повысилась на 43%**
- **Компетенция в области разработки программ и принятия педагогических решений повысилась на 36%**
- **(По Шадрикову ВД)**
- **3 педагога из 5 наставляемых прошли аттестацию на 1 квалификационную категорию**
- **2 педагогов из 5 наставляемых участвовали в конкурсе «Воспитатель года»**