

**Проект по организации наставничества в МБДОУ «Ёлочка» п.
Мотыгино.**

Название проекта	Организация наставничества в МБДОУ «Ёлочка»
Автор проекта	Заведующая Ермакова Л.А.
Организация	МБДОУ «Ёлочка» п. Мотыгино
Целевая аудитория	Педагоги детского сада со стажем работы менее 3х лет
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – адаптационный. 2 этап – основной, развивающий. 3 этап – контрольно-оценочный.
Цель	Развитие профессиональных умений и навыков молодого и малоопытного педагога, воспитателя детского сада.
Задачи	<ol style="list-style-type: none">1. Оказание методической помощи молодым и малоопытным специалистам в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности.2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.).3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.4. Использование разнообразных педагогических технологий во время НОД и других режимных моментах.5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.6. Ознакомить об ответственности за жизнь

	и здоровья детей.
Ожидаемые результаты	<p>Наставничество для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться. - Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. - Происходит рост самооценки наставника. <p>Наставничество для молодого педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - Молодой педагог быстрее адаптируется в должности. - Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. <p>Наставничество для Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сокращает срок адаптации новых сотрудников. - Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. - Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников. - Способствует развитию навыков коммуникаций. - Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Постановка проблемы;

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности: Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в

силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Анализы работы с молодыми педагогами, воспитателями показывают, что наибольшие сложности у начинающих вызывают вопросы организации занятия, методическая сторона, оформление документации, организация работы с родителями воспитанников. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание им постоянной методической помощи. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы детского сада. Потом повышение квалификации всегда актуальная проблема.

Этапы реализации проекта.

1 этап. Адаптационный

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной, развивающий

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Примерный план работы детского сада по организации наставничества:

№	Направления ДОУ	Содержание работы	Дата	Ответств.
1	1.Организация наставничества.	1.Собеседование с молодыми воспитателями. 2.Выбор и назначение наставников. 3.Встреча и знакомство с наставниками. 4.Совместное составление плана работы с наставниками.	Сентябрь	Зам зав по УМР
2	2.Методические семинары.	1.Провести тематические методические семинары: 1.Нетрадиционные формы обучения. 2.современные образовательные технологии. 3. документация ДОУ. 5.Планирование работы воспитателя. 6.Методика проведения режима	1 раз в месяц	Заведующая

		<p>дня.</p> <p>7.Методические аспекты НОД.</p> <p>8.Дидактические аспекты современного занятия.</p>		
3	3.Работа с документацией	<p>1.Оформление журнала сведения о родителях.</p> <p>2.Правила внутреннего трудового распорядка.</p> <p>3.Устав ДОУ.</p> <p>4.Локальные акты.</p> <p>5.Составление календарно-тематических планов.</p> <p>6.Планирование режимных моментов.</p>	В течение года	Заведующая, зам зав по УМР.
4	Самообразовательная работа.	<p>1.Оказание помощи в выборе ИОМ.</p> <p>2.Выбор литературы.</p> <p>3.Работа с литературой.</p> <p>4.Изучение передового опыта по теме.</p>	По необходимости	Зам зав по УМР, наставники
5	Распространение положительного, успешного опыта работы.	<p>1.Участие на открытых просмотрах.</p> <p>2.Участие в конкурсах внутри учреждения.</p> <p>3.Участие на методической выставке.</p> <p>9.Организовать выход по теме тематическое планирование.</p>	В теч. года.	Зам зав по УМР, воспитатели
6	Диагностика работы.	1.Анкетирование	В течение года.	Зам зав по

		2. Анализ работы. 3. Диагностика уровня педагогического мастерства. 4. Диагностика творческого подхода к работе.		УМР
7	Повышение квалификации.	1. Посещение методических семинаров ДОУ и района. 2. Участие в педагогических советах. 3. Участие в вебинарах.	В теч. года	Завуч, молодые учителя
8	Конкурсы, игры, тренинги.	1. Провести конкурсы, деловые игры, психологические тренинги.	В занимательной части семинаров.	Педагог - психолог

Перспективы дальнейшего развития проекта.

Продолжать практиковать лучший способ передачи опыта, через личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.