ПРИНЯТО УТВЕРЖДАЮ

На Педагогическом совете Заведующий

 МБДОУ "Детский сад № 162" МБДОУ Детский сад № 162" Протокол №1 от 31.08.2020г.

 \_\_\_\_\_\_\_\_С.И.Калашник

 Приказ № -О от 31.08.2020г

**ПРОЕКТ**

**« Наставничество**

**МБДОУ «Детский сад № 162»»**

 Автор: старший воспитатель Мусоркина Т.В.

2020 г.

 Наставничество – как форма организации и повышения профессиональной компетенции педагогов.

 Особую роль в организации методической работы в ДОУ играет целенаправленная деятельность по поддержке молодых педагогов.

Молодые педагоги, приходящие в ОУ сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» нормативных документов, испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в нашем ДОУ в соответствии с современными требованиями, в настоящее время приобретает первостепенное значение.

В дошкольном образовании выделяются две категории молодых педагогов:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы, со стажем менее 3-х лет, а также педагогов, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, а также имеющих педагогическое образование, но школьное.

**Целью** наставничества является оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

**Основные задачи:**

* Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
* Создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника;
* Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

 Как показывает опыт, начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений бывают излишне самоуверенны.

В нашем дошкольном учреждении сопровождение молодых педагогов проходит в форме наставничества, создаются условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Модели наставничества – менторство (классическое наставничество). Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание; (супервизия-критическое взаимодействие; два профессионала критически анализируют собственную работу); (паритетное взаимодействие-коллега поддерживает педагога как равного); незримая поддержка – педагога временно прикрепляют к другому работнику для включенного наблюдения за особенностями или приемами работы (студенты, мол. спец., кандидаты)

В настоящее время в нашем детском саду работают 3 молодых специалиста, 1 педагог имеет педагогическое школьное образование. Поэтому вопрос о наставничестве очень актуален в нашем учреждении.

За молодыми специалистами, закрепили наставников из числа опытных педагогов. В октябре провела анкетирование по выявлению трудностей в работе, которое выявило, что основные проблемы – это календарное планирование, организация взаимодействия с родителями воспитанников. Учитывая итоги анкетирования, намечаю план работы на учебный год, куда включила консультации по организации и проведению педагогической диагностики, организации развивающей предметно – пространственной среды, консультацию психолога по организации взаимодействия с родителями, обязательное посещение занятий у опытных воспитателей и др.

 Моя задача, как старшего воспитателя, помочь и наставникам выстроить наставническую деятельность так, чтобы стоял вопрос необходимости развития творческого потенциала, постоянного педагогического поиска, совершенствования форм и методов работы, осуществления межличностного общение с коллегами.

 Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого воспитателя, получает удовлетворение от общения с молодым педагогом;

– в-третьих, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДОУ:

 Среди способов мотивации наставников можно выделить как материальные, так и нематериальные. Наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности транслировать накопленный опыт. С другой стороны, участие в наставнической деятельности учитывается в показателях эффективности деятельности воспитателя.

Обучение наставников проводится посредством индивидуальных консультаций и предполагает сопровождение работы старшим воспитателем и психологом. Среди показателей эффективности наставничества ключевыми являются:

1) прохождение процедуры аттестации

2) положительные результаты освоения методики организации воспитательно – образовательного процесса, использование разнообразных приемов организации детей

3) участие молодых специалистов в методических мероприятиях, проводимых в ДОУ, конкурсах профессионального мастерства различных уровней

4)повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования

**Ожидаемый результат** от наставничества:

* Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде;
* Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
* Создание индивидуального стиля в работе;
* Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
* Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
* Потребность в непрерывном самообразовании;
* Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;
* Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым стажером закрепляют наставника. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества и регламентируются следующими локальными документами:

Положение о наставничестве;

План работы с молодым специалистом;

Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.

Наставником может являться опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Также очень важна и психологическая совместимость наставника и стажёра.

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

**На первом этапе идет** изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе.

Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя.

Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.

**II этап – реализационный**, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты.

По итогам проведения диагностического этапа нами выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.

Особенностью нашего детского сада является **«Посвящение в профессию».** Мы организуем небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях детского сада, о педагогах, их достижениях, предоставляется слово педагогам, пришедшим на работу в детский сад год - два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент и делятся опытом их разрешения. В завершении встречи произносится клятва молодого воспитателя, новичок получает памятку «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» и организуется совместное чаепитие.

Также в нашем детском саду используются такие формы работы с молодыми специалистами, как:

**Педагогические советы**, которые позволяют расширить информационное поле педагогических работников в области технологий и их использования в образовательном процессе.

**На** **семинарах - практикумах** молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках».

**«Банк идей»** нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применения в практике педагогов.

Составление **«Портфолио»** – позволяет накапливать индивидуальные образовательные достижения, стимулирует к саморазвитию, помогает освоить технологию работы с портфолио.

В ходе **«круглых столов»** обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением разнообразных приемов: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Используем **дискуссии**, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики.

**Деловая игра** максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

**Открытые просмотры** образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного, позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты, научиться проводить анализ образовательного процесса.

**Индивидуальные консультации** проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.

**Самообразование** позволяет молодому специалисту самостоятельно систематизировать приобретённые знания из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека.

**В мастер-классе** теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы.

**Наглядная педагогическая пропаганда** позволяет показать воспитательно-образовательную работу, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию.

Таким образом, выбранные формы и методы наставничества помогают нам в реализации поставленных задач.

**III этап – аналитический.**

На данном этапе производится сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так - же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как в детском саду, так и на муниципальном уровне.

Подводя итоги, мы можем отметить, что работа с молодыми специалистами помогает нашему коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами нашего дошкольного учреждения.

**Вместе с тем, мы сделали для себя открытие, что начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировать наставников к повышению уровня педагогической компетентности. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются задачи по наставничеству и по совершенствованию стажистов.​​​​​​​**