**Муниципальное бюджетное**

**дошкольное образовательное учреждение**

**детский сад №8 «Снеговичок»**

****

Образовательный проект

«Путь на вершину горы» - как модель организации добровольного волонтёрского наставничества в образовательном пространстве МБДОУ ДС №8 «Снеговичок»

Андреева Наталья Васильевна,

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ МБДОУ ДС №8 «Снеговичок»

**Информационная карта проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование проекта** | «Путь на вершину горы»- как модель организации добровольного волонтерского наставничества в образовательном пространстве МБДОУ ДС №8 «Снеговичок». |
| **Основания для разработки проекта** | Закон РФ от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»  Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" |
| **Целевая группа** | * Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении; * Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 4 лет; * Педагоги, не имеющие квалификационной категории; * Педагоги - Наставники организации |
| **Составители проекта** | Старший воспитатель Андреева Н.В. |
| **Миссия проекта** | Деятельность педагогов - наставников: быть там, где нужен наш опыт и знания. |
| **Цель проекта** | Установление взаимодействия педагогов - наставников с представителями молодого педагогического поколения, нуждающимся в комплексной помощи при решении проблем профессионального становления и саморазвития личности. |
| **Задачи проекта** | * Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива дошкольного учреждения; * Осуществлять личностный поход к молодому педагогу: учить, понимать, принимать, помогать; * Формировать деятельностный подход «сделай себя личностью сам»; * Способствовать налаживания связей и координации со всеми субъектами социально - психолого- педагогического сопровождения (администрацией учреждения, педагогами, родителями) * Оказывать взаимную помощь, в духе партнерства * Развитие кадрового потенциала, привлечение и закрепление в образовательной организации молодых специалистов, обеспечение условий, направленных на повышение престижа и значимости педагогической профессии, (Программа развития МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» на 2020 – 2025 годы). |
| **Ожидаемые конечные результаты проекта** | - Установлен положительный контакт молодого специалиста с членами педагогического коллектива;  - Молодой специалист обучен социальным и практическим навыкам;   * Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности |
| **Сроки реализации проекта** | 2020 – 2022 годы |
| **Оценка эффективности реализации проекта** | Педагоги - наставники - делятся своим профессиональным и житейским опытом, молодые педагоги узнают много нового о нюансах своей профессии, осваивают новые навыки, получают ценную информацию и опыт. |

**Актуальность Проекта**

Концепцией модернизации российского образования поставлены весьма серьезные задачи: повышение качества дошкольного образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала ребенка-дошкольника. Поэтому появляется острая потребность в высокопрофессиональных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие перемены, перспективно мыслящих, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты, в специалистах, готовых осуществлять педагогическую деятельность в организации дошкольного образования. В связи с этим необходима целенаправленная работа по оказанию специального организованного содействия молодым педагогам.

На сегодняшний день наставничество является приоритетной задачей страны, которую озвучил президент РФ Владимир Владимирович Путин в своем обращении к участникам форума «Наставник» в феврале 2018 года: «Наверняка вы знаете сами, о важности любви к своей профессии, тем не менее: без любви к своей профессии нельзя, невозможно добиваться никаких результатов, их просто не будет или они будут посредственными, – но она предполагает желание передать свои знания тем людям, которые в состоянии, которые достойны того, чтобы, будучи в этой профессии, развивать её дальше. Как же можно любить своё дело и, хотя бы не попробовать до своего уровня поднять людей, которые, по вашему мнению, способны к этому, и не создать в этой связи какую-то базу, платформу, для того чтобы они сделали шаг в будущее этой профессии».

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, не так много. Особенностью труда молодых 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 работы, а родители, администрация дошкольного учреждения и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

|  |  |
| --- | --- |
| Из опыта работы хочу отметить, что многие молодые воспитатели переживают из-за собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, боятся что-то забыть, упустить важные моменты профессиональной деятельности. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. | Проблемы молодого педагога:   * Трудности в работе с большой группой детей; * Незнание возрастных и индивидуальных особенностей детей; * Большой, а иногда увеличенный объем работы; * Эмоциональное выгорание и осознание того, что эта работа ему не подходит; * Отсутствие навыков партнерского общения с детьми; * Отсутствие навыков общения с современными родителями |

Чтобы избежать проблем, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. В связи с этим возник вопрос, как поддержать интерес педагога к выбранной профессии, с помощью каких методов можно помочь новому молодому работнику влиться в коллектив и встать на путь профессионального роста?

Ключевым моментом в этом вопросе становится организация добровольного педагогического наставничества с молодыми специалистами. Наставничество одно из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов в области педагогики, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

**Краткий анализ текущей ситуации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работа с молодыми педагогами – одно из приоритетных направлений в деятельности Учреждения.  Волонтёрское наставничество - как форма работы с молодыми специалистами уже давно существует в нашем дошкольном учреждении. Накоплен положительный опыт в этой области.  Изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической волонтёрской помощи молодым специалистам – основной вид организационно – методической деятельности воспитателя, ответственного за наставничество. | |  |
|  | Для реализации мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогов в Учреждении в 2018 – 2019 году была разработана, а в 2019 – 2020учебном году полностью реализована Целевая программа по организации наставничества в МАДОУ города Нижневартовска ДС №15 «Солнышко» «Поколение NXT».В ходе реализации программы выполнены все запланированные мероприятия. | |

Достигнуты следующие результаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Индикаторы ожидаемого результата* | *Фактический результат* | |
| ***2018 - 2019*** | ***2020 - 2021*** |
| * Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников учреждения – 15% | 7 педагогов – 21% | 8 педагогов – 22,8% |
| * Доля молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию – не менее 10% | 2 педагога аттестованы на 1 категорию - 6% | 1 педагог – 2,8% аттестован на 1 категорию,  1 педагог – 2,8% аттестован на соответствие занимаемой должности |
| * Доля молодых педагогов освоивших дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки или повышение квалификации (в объёме не менее 36 часов) не менее 10% | 4 педагога – 12,1% прошли КПК в объёме 36 часов | 3 педагога – 8,6% прошли курсы профессиональной переподготовки в объеме 556 часов;  3 педагога – 8,6% прошли КПК в объёме 72 часа |
| * Доля молодых педагогов самостоятельно освоивших информационное пространство не менее чем 10 %. | 7 педагогов – 21% | 8 педагогов – 22,8% |
| * Доля обученных молодых педагогов на компьютерных курсах – не менее 10% и 100% освоение работниками методов создания редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис | 2 педагога – 6% прошли обучение на компьютерных курсах;  7 педагогов – 21% освоили методы создания, редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис | 3 педагога – 8,6% прошли обучение на компьютерных курсах;  8 педагогов – 22,8% освоили методы создания, редактирования электронных таблиц, текстов и презентаций в программе Офис |
| * Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 20% | 4 педагога – 12,1% приняли участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня | 5 педагогов – 14,2% приняли участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня |
| * Результативное участие молодых педагогов не менее чем в 10 конкурсах профессионального мастерства различного уровня. | 4 конкурса профессионального мастерства всероссийского уровня | 5 конкурсов профессионального мастерства всероссийского уровня |

Однако, наряду с имеющимися положительными результатами в работе с молодыми педагогами, имеются и недостатки, а именно:

* + слабая активность большинства молодых педагогов в участии в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
  + не все молодые педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение;
  + нежелание молодых педагогов проходить процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию
  + недостаточная активность большинства педагогов – наставников обобщать передовой опыт;

Таким образом, было принято решение перейти в новый формат добровольного волонтёрского наставничества с молодыми специалистами. Для этого используются и применяются новые методы работы и передовые технологии. А новым форматом работы педагогическое наставничество и является Проект «Путь на вершину горы»для работы с молодыми педагогами (далее по тексту – Проект). При разработке Проекта на 2020 – 2022 годы, нами были учтены все риски.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| На сегодняшней день в Учреждении работает 9 молодых воспитателей, 2 из которых работали в Учреждении на протяжении нескольких лет в должности помощника воспитателя, после успешного окончания профессионального учебного заведения были переведены в должность воспитатель.  Возраст молодых специалистов варьируется от 20 до 42 лет | **Персональный состав педагогов - наставников и молодых педагогов в 2020 – 2022 учебном году:**   |  |  | | --- | --- | | Тьютор | Молодой педагог | | Андреева Наталья Васильевна | Кочкина Виктория Сергеевна | | Шевченко  Эльза Фанилевна  Сафиуллина Александра  Александровна  Жидкова Анна  Алексеевна  Ухова Юлия  Александровна | Бегишева Юлия  Рашидовна  Метянина Елена  Валерьевна  Тагирова Балаханум  Сиражутдиновна  Реутова Ирина  Николаевна | |  |  | |

Проект «Путь на вершину горы» направлен в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых специалистов с учетом их потребностей, и индивидуальных качеств, через внедрение и апробацию в педагогический опыт инновационных технологий и методов посредством развития профессиональной среды волонтерского наставничества.

Проект «Путь на вершину горы»- это форсайт – платформа, состоящая из четырех блоков – площадок, мероприятия которых проводятся в течении квартала***(приложение 1).***

|  |
| --- |
| *Платфо́рма* (фр. plateforme от «плоский» + forme «форма»)— возвышенная площадка, помост для какой-либо деятельности.  *Форсайт* – это систематические попытки оценить долгосрочные перспективы в педагогической деятельности, чтобы определить стратегические направления исследований и новые технологии, способные принести наибольшее удовлетворение потребности в самовыражении, развитии творческих способностей и профессиональной индивидуальности. |

**Миссия Проекта** – деятельность педагогов - наставников: быть там, где нужен наш опыт и знания

Площадка – это совокупность форм и методов работы, в которой определены цели, описаны конкретные действия, сроки их выполнения, а также определены ответственные лица за выполнение действий, необходимых для достижения желаемого результата.

Итогом реализации площадок является заседание с подведением итогов работы.

|  |  |
| --- | --- |
| Цель Проекта | Установление взаимодействия педагогов - наставников с представителями молодого педагогического поколения, нуждающимся в комплексной помощи при решении проблем профессионального становления и саморазвития личности |

|  |
| --- |
| **Задачи Проекта** |
| 1.Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива дошкольного учреждения; |
| 2.Осуществлять личностный поход к молодому педагогу: учить, понимать, принимать, помогать; |
| 3.Формировать деятельностный подход «Сделай себя личностью сам»; |
| 4.Способствовать налаживания связей и координации со всеми субъектами социально-психолого - педагогического сопровождения (администрацией учреждения, педагогами, родителями) |
| 5. Развитие кадрового потенциала, привлечение и закрепление в образовательной организации молодых специалистов, обеспечение условий, направленных на повышение престижа и значимости педагогической профессии, (Программа развития МАДОУ города Нижневартовска ДС №15 «Солнышко» на 2015 – 2020 годы). |
| 6. Создание условий для результативного участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня и диссеминации опыта; |
| 7. Способствовать формированию у молодых педагогов индивидуального стиля творческой деятельности; |

**Ожидаемые конечные результаты Проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| *Целевые показатели* | *Индикаторы ожидаемого результата* |
| Соответствие кадровых ресурсов учреждения требованиям Законодательства РФ | - Установлен положительный контакт молодого специалиста с членами педагогического коллектива;  - Молодой специалист обучен социальным и практическим навыкам;   * Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности |
| Разработана методология наставничества в системе образования учреждения, в том числе посредством привлечения к этой деятельности студентов –практикантов и учеников школ | * Сформирована организационно-методическая основа для внедрения и последующего развития механизмов наставничества в системе образования учреждения; * Рост личных и профессиональных компетенций молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности |
| Обеспечен свободный доступ по принципу "одного окна" для всех педагогов, к онлайн-курсам, реализуемым различными организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и образовательными платформами | Использование информационной системы "Современная цифровая образовательная среда" на базе информационного ресурса (портала), обеспечивающего доступ по принципу "одного окна" к онлайн- курсам, реализуемым различными образовательными платформами, с целью широкого и качественного внедрения онлайн- технологий в образовательный процесс, расширения возможностей реализации персональных образовательных траекторий, обеспечения доступности образовательного онлайн- контента. |
| Обеспечена возможность формирования индивидуальных портфолио на личных сайтах (блогах) | Формирование цифровых индивидуальных портфолио молодых педагогов на личных сайтах (блогах) с целью обеспечения фиксации образовательных достижений, профессиональных компетенций. |

**Концептуальные основы Проекта.**

При написании данной работы были использованы труды и публикации отечественных и зарубежных педагогов, психологов, исследователей.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др.

**Основные принципы Проекта**

* + - * Добровольность и целеустремленность работы;
      * Морально – психологическая контактируемость педагога-наставника и молодого педагога;
      * Доброжелательность и взаимное уважение;
      * Согласованность содержания работы педагога -наставника по профессиональному становлению молодого педагога содержанием индивидуального маршрута;
      * Направленность плановой деятельности педагога -наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

**Сроки и этапы реализации Проекта**

Проект рассчитан на 2 учебных года2020 – 2022 г.г.

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации Проекта | Формат деятельности |
| **Первый этап сопровождения «Руководство процессом»**(сентябрь – декабрь) 2020 год | |
| Диагностический | Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств |
| Мотивационно - прогностический | Мотивация педагога на саморазвитие, построение индивидуального маршрута «Дорожной карты» развития педагога |
| Когнитивный | Оказание адресной помощи педагогу |
| Регулятивно - оценочный | Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ |
| Диагностический | Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений |
| **Второй этап сопровождения «Творческий поиск»** (январь – август) 2021 год | |
| Личностно - ориентированный | Выбор методического направления деятельности |
| Деятельностный | Активная деятельность педагога –наставника по самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в режиме качества) |
| **Третий этап сопровождения «Руководство качеством» (сентябрь - май) 2021 – 2022г.г.** | |
| Деятельностный | Совершенствование квалификационных требований с учётом современных требований к качеству услуг. |
| Диагностический | Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога |

**Реализация Проекта.**

На начальном этапе с каждым молодым педагогом нами волонтерами-наставниками проводится диагностическое обследование.

**Методы диагностики, применяемые в учреждении**

В зависимости от результатов диагностического этапа, молодых педагогов условно можно разделить на три группы:

Молодые воспитатели выделенных категорий имеют различные образовательные потребности. И в этой связи возникает объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной методической работы в дошкольном учреждении.

После проведения обследования каждого молодого педагога, принимают волонтеры-наставники, способные бескорыстно передавать определенную информацию, обладающий социальными жизненными навыками необходимыми для успешной адаптации в педагогическом коллективе, способные делиться своим опытом и расширить профессиональный диапазон молодого специалиста. Разрабатывают индивидуальный маршрут «Дорожную карту» развития на учебный год.

При составлении индивидуального маршрута, нами учитываются следующие факторы:

* уровень базового образования
* индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
* уровень профессиональных потребностей педагога.

**Цель работы педагога - наставника:** Сопровождения профессионального становления молодых специалистов посредством создания условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Построение индивидуального маршрута «дорожной карты» развития молодого педагога | Организация педагогической помощи и активизация методической и общественной работы молодого педагога | | Организация досуга и обеспечение защиты трудовых прав молодого педагога |
| Информационная поддержка молодого педагога в образовательном пространстве учреждения | C:\Users\Admin\Pictures\teacher_PNG54.png | **Основные задачи работы педагога - наставника** | Формирование позитивного мнения о деятельности воспитателя, повышение престижа профессии воспитателя |
| Обеспечение адекватного партнерства | Раскрытие творческих способностей и лидерских качеств | | Создание образовательной среды, соответствующей современным требованиям, предполагающую использование инновационных технологий |

|  |  |
| --- | --- |
|  | В данном Проекте критерием отбора тьюторов, являлась успешная педагогическая деятельность в должности педагога с высокими показателями эффективности, результативности Проекта.  Все волонтёры-наставники имеют индивидуальную папку, где фиксируются этапы работы реализации индивидуального маршрута, результаты усвоение того или иного материала, карты посещения мероприятий разного уровня и направления. |

В своем профессиональном становлении каждый молодой специалист проходит несколько этапов:

**І этап** - период адаптации**:** самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

*И моя задача на этом этапе -*предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Знакомство с дошкольной организацией, с коллективом |  |
| Закрепление добровольца волонтёра наставника за молодым педагогом (приказ руководителя) и составление индивидуального маршрута развития | **Основные направления работы с молодым педагогом в период адаптации** | Посещение различных мероприятий, организованных тьютором,  Участие в общественной жизни учреждения |
|  | Анкетирование (выявление имеющихся трудностей в работе) |  |

**ІІ этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

*На этом этапе* предлагаем молодым педагогам выбрать методическую тему, над которой они будут работать более углубленно и активно привлекаю к показу занятий на уровне учреждения.

**ІІІ этап** – складывается система работы, появляются собственные разработки. Молодой педагог внедряет в свою деятельность современные инновационные технологии. *И работа волонтёра - наставника – помочь ему в этом*

**IV этап -**  происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого специалиста. *Поэтому мною к каждому педагогу применяется дифференцированный подход.*

Разнообразные формы работы с молодым воспитателем способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

**Формы работы с молодыми педагогами, применяемые в учреждении.**

|  |  |
| --- | --- |
| Методический мост – эта форма работы специально предназначена для обмена передовым педагогическим опытом, распространения инновационных технологий обучения и воспитания молодых педагогов тьюторами.  По моему мнению, это одна из лучших форм, способствующая развитию практических навыков, творческого мышления, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. | *Методический мост «Использование современных педагогических форм в работе с семьями* |
| Кейс – технология «Развитие детей от 0 до 3 лет посредством внедрения авторских методик | Метод кейсов. Данная форма работы представляет собой технику обучения, при которой используется описание реальной ситуации.  Молодые специалисты изучают ситуацию, разбираются в проблеме, изложенной в ситуации, а затем предлагают возможные пути решения и выбирают самый оптимальный путь выхода из проблемы. |
| Педагогический аквариум - это ролевая игра, в которой принимают участие 2-3 человека, а остальные выступают в роли наблюдателей, что позволяет одним «проживать» ситуацию, а другим анализировать ее со стороны. | *Педагогический аквариум «Особенности работы с детьми раннего возраста»*  C:\Users\Admin\Desktop\2019 - 2020\фото\РМЦ от 20.12.2019\IMG_4173.JPG |
| Экологическое воспитание дошкольников через участие в «Чистых играх 2020» | Митап - встреча педагогов - единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов в неформальной обстановке.  Позволяет обмениваться мыслями, идеями и другой информацией. |
| Спич – сессия – это обмен опытом в виде ярких, кратких, структурированных, запоминающихся выступлений (презентаций). Имеет несколько целей:  1 – рассказать о замечательной идее –т.е. продать идею,  2- призыв к действию,  3 – самопиар за счет представления вдохновляющей идеи, рассказа об интересных фактах или сведениях.  Имеет жёсткую структуру и строиться из четких логических блоков. | *Спич – сессия «Обмен опытом как обязательное условие повышения качества образовательной деятельности»* |
| C:\Users\Admin\Documents\2017 - 2018 учебный год\ФОТО\Педсовет 1\IMG_4052.JPG  Деловая игра на педагогическом совете «Знатоки закона РФ «Об образовании в РФ» | Деловая игра – эта форма максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.  Цель деловых игр - выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации.  Роли в деловых играх распределяются по разному. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности. |
| Коуч – сессия – процесс, направленный на достижение конкретно – ощутимого (измеримого) результата или поставленной цели.  Коуч - сессия не учит, не формирует, не развивает, не дает советов, не предлагает готовых решений,она раскрывает внутренние ресурсы молодого воспитателя и направляет его мышление так, что тот сам находит ответы на свои вопросы и варианты решения проблем. | C:\Users\Admin\Documents\2017 - 2018 учебный год\ФОТО\Педсовет 2\IMG_7470.JPG  *Коуч – сессия «Активные формы обучения детей старшего дошкольного возраста»* |
| Круглый стол для молодых специалистов на тему «Использование метода «Fishbone», как средство визуализации педагогических проблем для самостоятельного их решения. | Метод «Fishbone» - установление причинно-следственных взаимосвязей между объектом анализа и влияющими на него факторами, совершение обоснованного выбора. |
| Технология сотрудничества «Пила» - эта одна из технологий личностно - ориентированного обучения, которая основана на принципах:   * взаимозависимость членов группы; * личная ответственность каждого члена группы за собственные успехи и успехи группы; * совместная учебно-познавательная деятельность в группе;   - общая оценка работы группы. | |

**Виды наставничества, используемые в учреждении**

Самый распространенный вид наставничества, который применяется в учреждение – «один – на один» (традиционное наставничество). Применяя данный вид на практике, хочу отметить следующие положительные моменты:

* Между волонтёром- наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому педагогу, создавая комфортную обстановку для его развития.
* Волонтёр- наставник оперативно реагирует на отклонения в ходе подготовки специалиста, поощряет его достижения. Он передает свои знания и свой опыт, дает конструктивно – обратную связь и советы молодому воспитателю, как достичь успеха.
* Молодой педагог быстрее и легче осваивает новые функции, новые действия, новые роли, а волонтёр - наставник может быстро оценить, насколько молодой воспитатель способен к дальнейшему профессиональному развитию.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Следующий вид волонтёрского наставничества, который имеет положительный результат, реверсивное наставничество. Этот вид позволил установить благоприятное взаимоотношение и взаимопонимание между высококвалифицированными профессионалам и педагогами – стажистами и молодыми педагогами.

В течение учебного года 2 молодых педагога проводили ряд обучающих семинаров по внедрению и применению в работе инновационных технологий: Кочкина В.С. - «Применение интерактивной доски в работе с детьми», Метянина Е.В. - «Обучение педагогов игре в шахматы» для опытных педагогов, стаж работы которых превышает 30 лет.

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\Admin\Desktop\2019 - 2020\фото\Совещание педагогов\IMG_5006.JPG |  |

При применении данного вида наставничества, мы постарались решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет- коммуникаций. Обе стороны научились мыслить, работать и обучаться по-новому, преодолевая возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Еще один вид наставничества, широко используемый в учреждении на практике -«равный – равному (партнерское наставничество). При распределении педагогов по группам перед учебным годом, определена следующая расстановка кадров:

* За одной группой закреплены 2 воспитателя, один из которых трудится в учреждении в течение года и имеет больший опыт, обладает знаниями и навыками совместной деятельности с детьми 3-4 лет, а другой воспитатель пришёл из другого учреждения, где работал с такой же возрастной группой.
* Напарники младшей группы: один уже имеет годовалый опыт работы в данном учреждении и становится наставником, а другой специалист – бывший помощник воспитателя, только приступивший к выполнению обязанностей педагога дошкольного учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Применяя данный вид волонтёрского наставничества, нами был сделан вывод, что для совершенствования профессионального уровня молодого педагога недостаточно опыта и компетентности малоопытного тьютора, поэтому «Дорожную карту» развития начинающего воспитателя необходимо дополнять другими видами наставничества и закреплять молодого специалиста за опытным педагогом наставником.

В 2019– 2020 учебном году нами был апробирован групповой вид наставничества, когда один педагог - наставник одновременно работал с 2 – 3 молодыми специалистами. По истечению некоторого времени, сделали выводы, что недостаток личного общения отрицательно сказывается на мотивации молодых педагогов, поэтому в настоящее время у каждого начинающего специалиста свой добровольный педагог - наставник.

Последнее время в учреждении набирает обороты и дает положительные результаты виртуальное волонтёрское наставничество. Как правило, в учреждении педагог- наставник и молодой специалист работают на разных группах, поэтому у них нет возможности часто встречаться лично.

Положительным моментом применения данного вида наставничества является:

* молодой педагог может обратиться к другим педагогам – наставникам с любым интересующим вопросом или помощью;
* молодой педагог может самостоятельно обращается к педагогу - наставнику за советом и получить ответ вне рабочего времени
* данный вид наставничества обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для получения разнообразной информации,

На заключительном этапе реализации Проекта планируется проведение мониторинга, с использованием следующих методик:

* определение уровня развития педагогической деятельности;
* личностная шкала проявления тревожности Дж.Тейлора;
* тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости;
* самооценка профессионально-педагогических умений педагогов (В.П.Симонов);
* оценка коммуникативных и организаторских способностей (КОС) В.Синявского, Б.Федоришина.

**Заключение**

Представленный анализ работы с молодыми специалистами за 2019 – 2020 учебный год показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающих педагогов к педагогической деятельности.

На сегодняшний день в дошкольном учреждении создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и волонтёра - наставника, применяются эффективные виды наставничества и формы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению не только молодого специалиста, но и педагогов- добровольцев.

Хочется отметить положительные моменты реализации первого этапа Проекта:

* молодые воспитатели ведут активную работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ ситуаций, возникающих в работе с детьми;
* у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс;
* молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Вместе с тем, молодым специалистам рекомендовано обратить внимание:

* на овладение современными педагогическими приемами и инновационными технологиями, и применение их в работе с детьми, на проектирование образовательного процесса,
* на составление календарного и перспективного планов работы,
* на ознакомление с организацией развивающей предметно – пространственной среды в группах,
* на отработку эффективных приемов и методов в организации учебной деятельности.

*Сложности в процессе наставничества*

* + - 1. У волонтёра - наставника не хватает времени. В напряженных рабочих буднях тьютора бывает сложно выделить достаточное время для наставничества. Это объективный вызов.

Варианты принятых мною решений:

* Использование информационных технологий в вечернее время - дистанционные способы общения (группа вайбер, видеоконференция на информационной площадке Zoom).
* Совмещение общения: совместное посещение конференций, вебинаров, семинаров и т.д.
* По некоторым конкретным вопросам молодые педагоги были направлены к другим волонтёрам - наставникам

2. У Участника и Волонтёра - наставника нет взаимопонимания по различным причинам: различные темпераменты, конкуренция и т.д.

Предлагаю прямой, открытый разговор, чтобы состыковать ожидания друг от друга, от процесса наставничества, а также выстроить хорошие отношения. Не стоит забывать, что наставничество – это двусторонний процесс. Молодой педагог учится чему-то у педагога - наставника, и наоборот.

3) Сложно сформулировать четкие цели развития. Все испытывают сложности с тем, чтобы сразу сформулировать цели, которые бы одновременно обладали значимостью для молодого педагога и для тьютора, были амбициозны и измеримы.

Рекомендую обоим сторонам:

* Внимательно отнестись к составлению индивидуального маршрута развития. Дать плану отлежаться, вернуться к нему через некоторое время.
* Обсудить цели на встрече с тьютором. Добровольное наставничество – это совместный творческий процесс, возможно, что цели будут сформулированы в процессе встречи.

4) Цели изменились / переформулировались в процессе волонтёрского наставничества. Волонтёрское наставничество — это гибкий и живой процесс, который адаптируется под новые вводные и изменяющиеся обстоятельства. Главное, чтобы совместная работа оставалась и для молодого воспитателя, и для Наставника максимально полезной и осмысленной.

Таким образом, проведенная работа по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в дошкольном учреждении, позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

**Список используемых источников**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);  2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р);  3. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2021 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р); 4. Федеральный государственный стандарт дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования); 5. Национальный проект «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3. Федеральный проект "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)"  6. Программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок» |  |

**Приложение 1.**

**Реализация Проекта Форсайт платформы «Путь на вершину горы» для работы с молодыми специалистами в 2020 – 2021 учебном году**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ площадки** | **Тема/цель** | **Мероприятия**  **в рамках площадки** | **Дата** | **Ответственные за организацию/за проведение** |
| 1 площадка  (сентябрь – ноябрь 2019 года) | Волонтёрское сопровождение профессионального становления молодых и начинающих педагогов  «Путь к профессиональному совершенству»  Цель: Педагогическое сопровождение в профессиональном становлении молодых и начинающих педагогов | 1. Организация КПК для молодых педагогов, работающих в группах раннего возраста (для детей от 0 – 2 лет) | 8.09.2020 г. | Ответственный за организацию  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С.  Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 2. Разработка и утверждение документов необходимых для реализации Проекта | 15.09.2020 г. | Ответственный за организацию  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С.  Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| *3.* Разработка плана мероприятий в рамках реализации программы | 22.09. 2020 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В. Ответственный за проведение  Воспитатель Аллабердина Г.М. |
| *4.* Тренинг личностного роста для молодых специалистов | 29.09. 2020 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В. Ответственный за проведение  Воспитатель Литвинова Н.Н. |
| *5.* Семинар – практикум для молодых специалистов «Эффективное вхождение в профессию - педагог»   * «Инновационные формы работы с детьми»   *Воспитатель Мендаева Г.М.*   * «Работа с родителями как форма успешного взаимодействия с семьей»   *Воспитатель Миргалимова А.Н.*   * ««Современные технологии как инструмент управления качеством образования»   *Воспитатель Сайдылова Ф.С* | 06.10. 2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 6. Консультации для молодых специалистов | 12.09.2020 г.  17.10.2020 г.  14.11.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 7. Педагогический аквариум «Особенности работы с детьми раннего возраста»   * «Формы и методы работа с детьми раннего возраста»   *Воспитатель Литвинова Н.Н.*   * «Актуальные вопросы адаптации детей раннего возраста к условиям ДОУ в условиях реализации ФГОС»   *Воспитатель Вахитова Р.Р.*   * «Современные технологии работы с детьми от 2 месяцев до 2 лет»   *Воспитатель Мороз Э.Д.* | 14.10.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| *8.* Консультации для тьюторов | 23.09.2020 г.  21.10.2020 г.  09.11.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| *9.* Выставка методической литературы необходимой в работе молодого специалиста | 23.10.2020 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В.  Ответственный за проведение  Воспитатель Бек И.А. |
| *10*. Вебинар «Эффективное использование современных образовательных технологий как основа обеспечения высокого качества организации образовательного процесса» | 23.10.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 1. Методический мост «Использование современных педагогических форм в работе с семьями воспитанников»  * «Работа с родителями как форма успешного взаимодействия с семьей воспитанников»   *Воспитатель Андреева Н.В..*   * «Совместные мероприятия с родителями»   *Воспитатель Вахитова Р.Р.*   * Мастер – класс с представлением опыта работы «Современные технологии работы с семьямивоспиатнииков»   *Воспитатель Тимошенко О.А.* | 25.10.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 2 площадка  (декабрь – февраль 2019 года | «Методическое сопровождение молодых специалистов»  Цель: Обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания. | 1. Дистанционный обучающий курс «Повышение профессионального уровня педагогического работника посредством использования ИКТ. Текстовый редактор Microsoft Office Word» | 02.12.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 2. Дистанционный обучающий курс  "Создание и оформление авторской методической разработки педагога, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения" | 23.12.2020 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 3. Спич – сессия «Обмен опытом как обязательное условие повышения качества образовательной деятельности»   * Мастер – класс «Работа с детьми с ОВЗ»   *Воспитатель Андреева Н.В..*   * «Культура игровой деятельности современных дошкольников: проблемы и особенности организации»   *Воспитатель Никитина Н.А.*   * «Эффективность работы по использованию наглядных средств для развития связной речи детей»   *Воспитатель Азаматова Д.Н.* | 25.12.2020 г. | Ответственный за организацию  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С.  Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 6. Консультации для молодых специалистов | 19.12.2020 г.  16.01.2021 г.  13.02.2021 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 7.Консультации для тьюторов | 19.12.2010 г.  16.01.2021 г.  13.02.2021 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В. |
| 8. Круглый стол для молодых специалистов на тему «Использование метода «Fishbone», как средство визуализации педагогических проблем для самостоятельного их решения. | 16.01.2021 г. | Ответственный за организацию  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С.  Модератор  воспитатель Андреева Н.В. |
| 9. Обзор новинок методической литературы для внедрения ее в непосредственную образовательную деятельность. | 06.02.2021г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В.  Ответственный за проведение  Осколкова Я.В. |
| 10. Кейс – практикум «Внедрение метода «Пила» в педагогическую практику» как средство сотрудничества молодого специалиста с тьютором | 20.02.2021 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В.  Модератор  Воспитатель Азаматова Д.А. |
| 3 площадка  (март – апрель 2020 года) | «Успешное вхождение в профессиональную деятельность»  Цель: Способствовать успешному вхождению молодого специалиста в профессиональную деятельность. Стимулировать молодого специалиста на поиск решения проблем | 1. «Коуч –сессия как активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности педагога"  * Тренинг для молодых специалистов «Искусство взаимодействия с родителями»   *Воспитатель Андреева Н.В.*   * Выставка методических разработок «Новые формы и методы работы с детьми»   *Файзуллина Р.М.*   * Мастер – класс «Игра в жизни ребенка. Игра в жизни взрослого» с целью развития профессионального самосознания, творческого потенциала личности, развития коммуникативной компетентности педагогов.   *Воспитатель Денисенко С.В.* | 02.03.2021 г. | Ответственный за проведение  воспитатель Андреева Н.В.  Ответственный за проведение  ВоспиательДенисенко С.В. |
| 1. Курс повышения квалификации "Использование дистанционных образовательных технологий в дошкольной образовательной организации как средство повышения качества образования" | 13.03.2021 г. | Ответственный за проведение  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С. |
| 3. Семинар «Уверенный шаг в будущее»   * Занятие с молодыми педагогами по вопросам психологическогоинструментария в образовательном процессе «Педагогическое общение»   *Воспитатель Гаврилова И.В.*   * Упражнения «Проблемы общение у всех», «Передай чувство», «Невербальныесредства общения»»   *Воспитатель Аллабердина Г.М.*   * Совместная работа с опытными наставниками, упражнения «Падение на руки»,«Слепой и поводырь» * Деловая игра «Экология воспитания: что можно, а чего нельзя?», решениепедагогических ситуаций | 20.03.2021 г. | Ответственный за организацию  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С.  Модератор  воспитатель Андреева Н.В. |
| 6. Консультации для молодых специалистов | 20.03.2021г.  23.04.2021 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В. |
| 7.Консультации для тьюторов | 20.03.2021 г.  23.04.2021 г. | Ответственный за организацию  Старший воспитатель Андреева Н.В. |
| 8. Постерная выставка «Представление собственного опыта» | 16.04.2021 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В.  Ответственный за проведение  Боголюбова М.А. |
| 9. Открытые занятия: Просмотр и обсуждение | 1 – 4 неделя марта;  1 – 4 неделя апреля | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В.  Ответственный за проведение  Воспитатели Бек И.А., Тимошенко О.А., Никитина Н.А., Соловьева О.Н., Боголюбова М.А., Кочкина В.С. |
| 4 площадка  (Май 2020 года) | «Проблемы в профессиональном становлении»  Цель: Выявление и решение проблем молодых специалистов в ходе реализации программы. | 1. Выставка литературы в методическом кабинете «Новые практики в работе педагога» | 04.05.2021 г. | Ответственный за организацию  Старший воспитатель Андреева Н.В.  Ответственный за проведение  Мороз Э.Д. |
| 1. Деловая игра «Творческий поиск. Самоменеджмент как основа творческого становления молодого специалиста»  * Занятие с молодыми педагогами «Проблемы внедрения инновационных технологий в образовательный процесс»   *Воспитатель Осколкова Я.В.*   * Анкетирование для выявления проблем в профессиональной деятельности молодых специалистов   *Воспитатель Боголюбова М.А.*   * Деловая игра «Я – педагог!», решение педагогических ситуаций   *Воспитатель Тимошенко О.А.* | 11.05.2021 г. | Ответственный за организацию  Зам. Зав по ВМР Тарасенко О.С.  Модератор  воспитатель Андреева Н.В. |
| 3. Консультации для молодых специалистов | 14.05.2021 г.  21.05.2021 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В. |
| 4.Консультации для тьюторов | 14.05.2021 г.  21.05.2021 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В. |
| 1. Методический мост «Трудности, возникающие в процессе профессионального становления молодого специалиста»  * Самосовершенствование как средство успешной педагогической деятельности (Из опыта работы педагога с детьми)   *Воспитатель Бек И.В.*   * Развитие творческого потенциала в процессе педагогического становления (Из опыта работы по реализации творческих проектов)   *Воспитатель Тимошенко О.А.*   * Профессиональная индивидуальность – путь к вершинам педагогического мастерства! (Из опыта участия в конкурсах педагогического мастерства)   *Воспитатель Никитина Н.А.* | 21.05.2021 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Марченко С.В. |
| 1. Постерная выставка «Инновационные проекты молодых специалистов как форма успешного профессионального становления» | 28.05.2021 г. | Ответственный за организацию  воспитатель Андреева Н.В. |