**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад №126 «Радуга» города Чебоксары Чувашской Республики**

**ПРОЕКТ**

**«СТУПЕНЬКИ НАСТАВНИЧЕСТВА»**



**Подготовил: Старший воспитатель**

**Андреева Оксана Алексеевна**

**Чебоксары – 2023г.**

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Паспорт проекта……………………………………………………………………………… | 3 |
| Актуальность проекта………………………………………………………………………... | 5 |
| Анализ внешней и внутренней среды……………………………………………………….  | 6 |
| Цели и задачи проекта…………………………...…………………………………………... | 7 |
| Участники и их роль в реализации проекта………………………………………………... | 8 |
| Ресурсы проекта……………………………………………………………………………… | 9 |
| Механизм реализации проект………………………………………………………….……. | 10 |
| План реализации проекта……………………………………………………………………. | 11 |
| Ожидаемые результаты……………………………………………………………………… | 13 |
| Критерии оценки эффективности…………………………………………………………… | 13 |
| Перспектива дальнейшего развития проекта………………………………………………. | 13 |
| Список литературы………………………………………………………………………….. | 14 |
| Приложения |  |

**ПАСПОРТ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| Название проекта  | «СТУПЕНЬКИ НАСТАВНИЧЕСТВА» |
| Тема  | Сопровождение процесса становления молодого специалиста – педагога-психолога Семеновой Екатерины Анатольевны |
| Автор проекта | Андреева Оксана Алексеевна |
| Место реализации  | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №126 «Радуга» города Чебоксары Чувашской Республики |
| Проблема, на решение которой направлен проект | Часто у начинающих свой профессиональный путь педагогов-психологов ДОО возникает дезорганизующее чувство беспомощности, когда они обнаруживают достаточно резкое несоответствие между накопленными ими в процессе обучения академическими знаниями и реальным практическим наполнением профессиональной деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом, с детьми их родителями, так и со вступлением в новую должность. |
| Цель проекта | Создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодого специалиста. |
| Задачи проекта | 1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, осуществлять презентацию достижений молодого педагога;
2. Оказать методическую поддержку молодому и малоопытному педагогу и облегчить его адаптацию к новому профессиональному статусу;
3. Осуществлять мониторинг уровня профессиональной компетентности молодого педагога, его возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога через создание индивидуального плана наставничества;
5. Способствовать успешной адаптации молодого и малоопытного педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
6. Оказать моральную и психологическую поддержку молодому и малоопытному педагогу в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
 |
| Участники проекта  | Старший воспитатель Андреева О.А.Педагог-психолог Семенова Е.А. |
| Сроки реализации проекта | 1 этап – прогностический – 15.08.2022-15.09.20222 этап – основной (практический) – 16.09.2022-20.04.20233 этап – контрольно – оценочный – 21.04.2023-19.05.2023 |
| Ожидаемые результаты  | * Будет организована качественная и эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь молодому и малоопытному педагогу, нуждающемуся в профессиональной методической и практической помощи.
* Молодой и вновь принятый педагог приобретёт возможность личностного и профессионального роста.
* Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
* Наставник поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности молодого специалиста.
* Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии.
 |

**АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА**

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики и основная задача системы образования, в том числе, дошкольного. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Актуальность проблемы профессиональной адаптации в новых условиях дошкольной образовательной организации молодых педагогов-психологов обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, влияющих как на закрепление молодых специалистов в системе дошкольного образования, так и на дальнейшую эффективность работы принятых сотрудников.

Анализ закономерностей профессионального самоопределения личности, лежащих в основе профессиональной адаптации, позволяет выделить несколько факторов, которые определяют характер ее протекания.

Во-первых, на характер профессиональной адаптации влияет уровень профессиональной подготовки начинающего специалиста, сформированность профессионально важных личностных качеств и навыков решения практических задач.

Во-вторых, существенное влияние на процесс профессиональной адаптации оказывает становление профессионального самосознания и интериоризация системы ценностных ориентаций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

В-третьих, профессиональная адаптация зависит от мотивационных факторов, побуждающих человека к осуществлению профессиональной деятельности, профессиональному развитию, и определяющих систему отношений человека к объектам профессионального взаимодействия и самому себе как ее участнику.

Перечисленные факторы профессиональной адаптации являются универсальными для любого вида профессиональной деятельности, однако применительно к каждой конкретной профессии имеют свою специфику. Специфика адаптации к профессии психолога связана с тем, что она относится к профессиям типа «человек-человек». Психолог является субъектом помогающей деятельности, что предполагает активную личностную включенность в работу. Это накладывает отпечаток на процесс профессиональной адаптации, обусловливая наличие специфических факторов риска, которые могут затруднять конструктивную профессиональную деятельность.

Таким образом, становится очевидно, что первые шаги педагога-психолога в ДОО – период ответственный и трудный. Все вышеперечисленные специфические аспекты требуют обязательного учета в деятельности психолога ДОУ и дальнейшего поиска путей преодоления этих проблем на управленческом уровне.

**АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ**

**Анализ внешней среды.** Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность всегда сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу (успешную адаптацию молодых специалистов) поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Идея наставничества совсем не нова, нам хорошо известно, что наставничество сыграло огромную роль в становлении духовности российской нации, что особенно четко прослеживается со времени принятия христианства на Руси. У русских монахов сложилась четкая система воспитания молодых в духе христианского учения и морали. Духовные ценности наставничества развивались у ремесленников, крестьян, военных, особое наставничество было в русской литературе и в сфере государственного управления.

В настоящее время проблемы наставничества стали очень актуальными для предприятий и организаций различных сфер деятельности, во всех уголках земного шара. И в России по примеру других стран мира мы вновь вспомнили о нашей народной традиции – наставничестве. Наставничество – один из терминов, который в третьем тысячелетии снова стал модным. Интерес к данной теме наглядно виден на Интернет-форумах и электронной периодике, где обсуждаются не только вопросы организации работы наставников, но и, более широко, возможности наставничества как механизма передачи знаний и создания особой корпоративной культуры.

Совсем недавно в Москве состоялась пресс-конференция по теме: «Развитие института наставничества и популяризация лучших практик среди профессионального сообщества, работодателей, населения". Несмотря на то, что в стране еще только создают институт наставничества, в нашем городе, тоже все больше и больше уделяют внимание теме «Наставничества». Мы тоже решили принять участие и поделиться своим опытом с педагогической общественностью.

**Анализ внутренней среды.** В последние годы число сотрудников со стажем работы 10 и более лет растет, а новые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем это связано? Со многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов на работе в связи с сильно увеличившимся количеством детей в группах, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей ДОУ. Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно. К моему большому сожалению, педагогический состав многих дошкольных учреждений стремительно «стареет». Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. А если молодые специалисты и придут в ДОУ, то нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется им невыполнимым. 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. Если молодые педагоги не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы». Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

**ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА**

**Цель проекта:** Создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодого специалиста.

**Задачи проекта:**

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, осуществлять презентацию достижений молодого педагога;
2. Оказать методическую поддержку молодому и малоопытному педагогу и облегчить его адаптацию к новому профессиональному статусу;
3. Осуществлять мониторинг уровня профессиональной компетентности молодого педагога, его возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога через создание индивидуального плана наставничества;
5. Способствовать успешной адаптации молодого и малоопытного педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
6. Оказать моральную и психологическую поддержку молодому и малоопытному педагогу в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

**УЧАСТНИКИ И ИХ РОЛЬ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

***Непосредственные участники***

|  |  |
| --- | --- |
| **Участники проекта** | **Роль в реализации проекта** |
| **Старший воспитатель** | Изучает методический материал, составляет календарно – тематический план работы для реализации проекта, разрабатывает пакет методического материала. Оказывает консультативную помощь молодому педагогу-психологу. |
| **Молодой специалист** | Работает в тесном сотрудничестве с наставником. Является активным организатором и участником мероприятий в рамках проекта. |
| **Администрация ДОУ** | Взаимодействуют с педагогами, участвуют в организации мероприятий в рамках проекта. |

***Партнеры проекта***

|  |  |
| --- | --- |
| **Основные партнеры** | **Содержание деятельности** |
| **МБУ «Центр ППМСП «Содружество» г. Чебоксары** | Обеспечение качественного психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений в системе дошкольного и общего образования города Чебоксары. |



**РЕСУРСЫ ПРОЕКТА**

# Нормативно – правовые ресурсы:

* Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция);
* Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
* Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (с изменениями и дополнениями);
* Положение о наставничестве МБДОУ «Детский сад №126» г. Чебоксары

# Программно – методическое обеспечение:

* методическая литература, необходимая для реализации проекта;
* подписные издания, находящиеся в доступе методического кабинета
* наглядно – дидактические пособия для проведения образовательной деятельности (в соответствии с ФГОС ДО);
* копилка педагогического опыта коллектива.

# Кадровые ресурсы:

* Старший воспитатель - наставник;
* Педагог-психолог - молодой специалист;

# Материально – технические ресурсы:

* ноутбук;
* принтер;
* мультимедийное оборудование.

# Информационные ресурсы:

* Сайт МБДОУ «Детский сад №126» г. Чебоксары;
* Сайт МБУ «Центр ППМСП «Содружество» г. Чебоксары
* Интернет ресурсы;
* Опыт работы педагогов дошкольного учреждения.

**МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**



**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведения** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** |
| **ПРОГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП** |
| Август | Введение в систему работы дошкольного учреждения | Перспективы развития образовательного учреждения.Нормативно – правовая база ДОУОрганизация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год         | Теоретическое занятие и практические рекомендации |
| **ОСНОВНОЙ ЭТАП** |
| Сентябрь | Диагностическая работа. Проективные методики. | Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация. | Практическое занятие |
| Октябрь | Психологическое сопровождение образователь-воспитательного процесса | Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни. | Просветительское занятие.Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации. |
| Ноябрь-Декабрь | Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности | 1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.3. Примерная  схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей.5. Примерный конспект одного коррекционного занятия. | Практические занятия |
| Январь | Практическое занятие молодого специалиста | Структура занятия, целеполагание, составление плана. | Просмотр занятия, анализ, самоанализ. |
| Февраль | Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска» | Выбор диагностических методик по выявлению детей «группы риска»Составление характеристик воспитанников. | Практическое занятие |
| Март | Система организации просветительской работы | Структура консультирования родителей и педагогов. | Теоретическое занятие |
| Апрель | Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов, работающих с детьми ОВЗ. | Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения основной образовательной программы. | Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам. |
| **КОНТРОЛЬНО – ОЦЕНОЧНЫЙ ЭТАП** |
| Май | Анализ деятельности по плану работы за отчетный период | Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы. | Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год. |

****

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

* ****Будет организована качественная и эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь молодому и малоопытному педагогу, нуждающемуся в профессиональной методической и практической помощи.
* Молодой и вновь принятый педагог приобретёт возможность личностного и профессионального роста.
* Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
* Наставник поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности молодого специалиста.
* Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

* Достижение цели проекта и выполнение поставленных задач;
* Соблюдение механизма реализации проекта и полное выполнение плана мероприятий;
* Достижение ожидаемых результатов;
* Заинтересованность молодого специалиста.

**ПЕРСПЕКТИВА ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ ПРОЕКТА**

* ****Размещение материалов по реализации проекта на сайте дошкольного образовательного учреждения и в социальных сетях, на профессиональных сайтах.
* Организация и проведение семинара по тематике проекта.
* Участие педагогов в конференциях, семинарах, круглых столах по проблемам организации и развития наставнического движения в ДОУ
* Публикации в специализированных журналах по проблемам развития образования.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.— URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>
2. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. — Ялта: РИО ГПА, 2018. — Вып. 60. — Ч. 4. — С. 302—305
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: https://clck.ru/QWQW9