**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 – 15.08.2022-15.09.2022  2 этап – основной (практический) – 16.09.2022-20.04.2023  3 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 ДОУ  Организация 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