

## **Проект «Содружество профессионалов»**

Учреждение: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребёнка - детский сад «Теремок»  
город Северобайкальск  
Республика Бурятия

### **Актуальность.**

Жизнь в наши дни стремительно меняется каждый день! Меняются условия: социальные, экономические, общественные, политические, технические, технологические. Меняются люди: их взгляды, их образ жизни! Как успеть за этим ритмом?! Как остаться востребованным и нужным в профессии, которую ты выбрал? Необходимость в создании новых подходов по организации наставничества в образовательных организациях определено в национальном проекте «Образование». Ежегодно идёт трансформация системы Российского образования, через внедрение новой нормативно-правовой базы, расширение образовательного пространства, информационного поля, предъявление новых требований к педагогу на различных уровнях, внедрение новых технологий в систему общего образования, начиная с дошкольного уровня.

В последнее время возникает вопрос об уровне профессионализма и компетентности педагогических работников, работающих в условиях внедрения инноваций. На уровне школ произошёл ряд изменений, которые в скором времени коснутся и дошкольных учреждений:

- национальная система учительского роста (НСУР), должна определить механизмы, способствующие карьерному росту современного педагога и повышению качества образования за счет оказания им методической помощи;

- принятие Профстандартов с 01 января 2020 года, повлияло на определение ряда требований к педагогическим работникам.

Эти изменения должны были повысить престиж педагогического труда, обеспечить молодым педагогам возможность карьерного роста и возможность самореализации в профессиональной сфере. Реальности противоречат ожиданиям. Дипломированные молодые специалисты испытывают трудности в адаптации к профессиональной деятельности: низкий уровень профессиональных компетенций у молодых специалистов, порождает неуверенность и ведёт к тому, что молодые специалисты уходят из профессии. К тому же молодые педагоги неохотно идут в детские сады. Часто воспитателем становятся младший обслуживающий персонал, который получает профессиональное образование в дистанционном режиме. Такая форма обучения не даёт профессиональные знания в полном объеме. Педагоги, не имеющие опыта педагогической деятельности, испытывают трудности: не достаточный объем знаний методики, отсутствие практики работы с детьми дошкольного возраста, проблемы с организацией разнообразных видов деятельности с детьми, сложности с ведением документации, с нахождением точек взаимодействия с родителями. В тоже время они обладают способностью легко адаптироваться к изменениям и быстро осваивать новшества.

В тоже время педагоги – стажисты, которые в основном выступают в роли наставников, владея методикой обучения, имея значительный стаж профессиональной деятельности, часто неохотно идут на изменение привычных методов работы, тяжело осваивают новые технологии.

В этом случае, организацию наставничества рассматриваем как процесс, имеющий обратную связь. Это двухсторонний процесс эффективного взаимообучения и профессиональной адаптации: молодых специалистов к условиям работы с детьми дошкольного возраста, а педагогов - наставников к стремительно меняющимся условиям работы и современным нововведениям.

Это эффективная форма и метод повышения профессиональной компетентности всех категорий педагогов: молодых специалистов и педагогов-наставников.

Молодой специалист - начинающий педагог, впервые принятый на работу и не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики и практики обучения и воспитания.

При подборе кандидатуры педагога-наставника учитываются требования к уровню его профессиональных компетенций. Он должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- уметь анализировать трудовые, личностные и профессиональные качества молодого специалиста;
- организовывать обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом организованную образовательную деятельность; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления;
- контролировать, анализировать уровень выполненной работы, оказывать необходимую методическую помощь;

- оказывать помощь в овладении способом организации совместной деятельности с воспитанниками, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- вести дневник работы наставника и фиксировать результаты процесса адаптации молодого специалиста;
- анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

**Идея проекта:** гибкая система наставничества в образовательной организации, возникающая самопроизвольно или целенаправленно организованная, должна стать системой взаимобучения педагогов.

**Цель:** подготовка высококвалифицированных специалистов для работы в образовательном учреждении, через систему наставничества и взаимобучения.

#### **Задачи:**

1. Обеспечение роста профессиональной компетентности педагогов.
2. Освоение педагогами современных образовательных технологий.
3. Предупреждение профессионального выгорания.
4. Обеспечение успешной адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности.

Минимальный временной период – год.

Модель наставничества: «молодой специалист ↔ наставник» с применением элементов **технологий:**

- традиционная модель наставничества в формате партнёрского «сотрудничества», «сотворчества»;
- проектное ситуационное наставничество,

- саморегулируемое наставничество.

### **Системообразующие компоненты наставничества:**

1. Положительная мотивация всех участников процесса.
2. Целеполагание - определение целей, задачи, программ деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процессуальный компонент – процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между участниками наставничества: администрацией, наставником и обучаемым, коллективом в процессе взаимодействия.
5. Аналитика результативность.

### **Механизм реализации проекта.**

**1 этап:** подготовительный.

**Задачи:** определение целей взаимодействий;

выстраивание доверительных отношений, определение круга обязанностей и полномочий субъектов;

выявление недостатков в умениях и навыках субъектов;

выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов.

### **Мероприятия:**

- Анализ работы за прошлый год, анализа кадрового состава;
- Исследование ожиданий всех заинтересованных сторон;
- Постановка целей и задач системы наставничества;
- Разработка системы мотивации наставников;

- Закрепление наставников за каждым молодым педагогом, при этом учитываются: психологическая и личностная совместимость (желательно, чтобы эти пары педагогов работали вместе на одной группе).

## **2 этап: практический**

Задачи: реализация программ: для молодого специалиста - программы адаптации, для наставника - освоение новых технологий, новаций; корректировка профессиональных умений; формирование и развитие профессиональных компетенций.

### **Мероприятия:**

- Выбор темы по самообразованию всеми педагогическими работниками. (Желательно, чтобы темы по самообразованию пары «наставник - молодой специалист» перекликались)
- Участие в течение года пара «наставник - молодой специалист» во всех формах методической работы, при этом оказывая друг другу профессиональную помощь.

### **Формы работы с молодыми специалистами в рамках наставничества:**

- Школа молодого педагога. Занятия планируются ежегодно один раз в два месяца. Школа молодого педагога проводится под руководством старшего воспитателя. Для составления плана работы Школы молодого педагога проводится анкетирование среди молодых специалистов, чтобы определить темы занятий с учетом профессиональных проблем. В ходе занятий рассматриваются теоретические и практические аспекты. К проведению занятий привлекаются наставники, владеющие высоким уровнем профессионализма.
- Открытые показы или мастер – классы. Являются одним из самых результативных способов обучения молодых педагогов, т.к идет наглядный показ применения методических приёмов на практике.

Цель обучающего открытого показа – познакомить педагогов с новыми формами организации образовательной деятельности или методами, приемами, которые они не применяли в своей работе раньше. Обучающий открытый показ проводит наставник в рамках семинара по ознакомлению педагогов с новой технологией, при этом молодой специалист помогает своему напарнику-наставнику в проведении. По мере профессиональной и психологической готовности открытый показ осуществляет молодой специалист с обязательным присутствием своего наставника.

- Работа во временных творческих группах. Группа может состоять из одной пары «Наставник – молодой специалист» или же из нескольких. Временная творческая группа - одна из перспективных форм методической работы педагогов, позволяющая привлечь максимально большее количество педагогов к работе по решению конкретных практических проблем, связанных с модернизацией образования, освоением современных образовательных технологий.
- Организация проблемных творческих групп позволяет включить педагогов в исследовательскую и опытно-экспериментальную работу, совершенствует профессиональные компетентности педагогов. Работа в группах удобна и приносит максимальный эффект при подготовке и реализации творческих проектов:
  - «Визитка группы» - визитная карточка каждой возрастной группе, которая оформляется в приёмной комнате, отражающее название группы;
  - проект по созданию учебно -методического пособия по внедрению финансовой грамотности;
  - выставка нетрадиционных наглядно-иллюстративных средств обучения;
  - проект проведения литературной гостиной «По страницам книг К. Чуковского» и т.д.
- Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

В течение года все точки взаимодействия фиксируются в журнале «Наставничество».

В конце учебного года результат работы за год презентуется на конкурсе «Содружество профессионалов». Конкурс состоит из этапов:

**1 этап** – творческая презентация. На данном этапе основная роль в презентации педагога ложится на напарника, который должен представить коллегу с разных позиций «личность», «профессионал». Форма презентации – творческий продукт (постановка, песня, презентация хобби, коллаж и т.д.). В ходе подготовки коллеги узнают друг друга, что позволяет убрать психологический барьер. К данному этапу привлекаются младший обслуживающий персонал.

**2 этап** - презентация совместного творческого продукта - видеозанятия. В ходе подготовки педагоги применяют полученные знания: молодые специалисты осваивают методику проведения разных форм работы с детьми, наставники применяют компьютерные технологии. Созданный продукт – это дистанционное занятие, как одна из форм организации дистанционного обучения дошкольного образования, при которой педагог руководит индивидуальной деятельностью обучающихся, с целью освоения ими изучаемого материала, воспитания и развития творческих способностей. Данный продукт используется в режиме онлайн (с последующим выкладыванием в социальную сеть посредством разнообразных ресурсов: Ok.ru, Vk, Instagram, YouTube, Facebook, мессенджеров: Viber, WhatsApp, личных страниц в сети Интернет, а также официального сайта организации в соответствующий раздел).

**3 этап:** аналитический

**Задачи:**

- Разработка критериев оценки эффективности для молодых специалистов;
- Разработка критериев оценки эффективности наставников и системы наставничества в целом;



- Контроль и коррекция системы наставничества;
- Определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Эффекты результата наставничества.**

**Для педагога – наставника:** развивает навыки управления, реализует свой творческий потенциал; повышает личный и профессиональный статус в учреждении; завоевывает репутацию и доверие коллег; принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена); осуществляет межличностное общение с коллегами; определяет новые перспективы в своей педагогической деятельности; осваивает современные технологии.

**Для молодого специалиста:** получает своевременную профессиональную методическую помощь; легко адаптируется к трудовому коллективу и к профессиональной деятельности; получает поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

**Для учреждения:** стабилизируется численность коллектива (снижается текучесть кадров), формируется команда высококвалифицированных сотрудников.

### **Оценка результатов работы и определение эффективности:**

#### **Организация контроля и оценки**

Осуществление контроля за результативностью работы возлагается на старшего воспитателя.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Использованные ресурсы:

1. <https://infourok.ru/>