

МКУ «Управление образования» Исполнительного комитета  
Актаньшского муниципального района Республики Татарстан

Проект  
«Наставничество как метод сопровождения процесса  
профессионального становления молодого педагога»

**Выполнила:** Хисматуллина Лилия  
Фаритовна

**Должность:** методист по дошкольному  
образованию

**Место работы:** МКУ «Управление  
образования» Исполнительного  
комитета Актаньшского МР

### **Актуальность проекта:**

Педагогические коллективы образовательных учреждений регулярно пополняются новыми специалистами. Каждый год в наши дошкольные образовательные организации приходят новые, молодые педагоги. В настоящее время в разных регионах России существует острая проблема нехватки педагогических кадров. Более того, по мнению некоторых ученых, потребность в кадрах, поскольку подавляющее большинство не только молодых педагогов, но и опытных учителей уходит из образовательной системы по определенным причинам. Так, приступающие к педагогической деятельности воспитатели, руководители образовательных организаций в большинстве случаев остаются без поддержки. Не видя перспектив, они вынуждены оставлять профессию в самом начале карьеры, не достигнув успехов или определенного уровня мастерства.

В нашем регионе проблема дошкольниками не столь болезненно, но все же стоит беречь молодые кадры. Государственные структуры принимают комплексные усилия к тому, чтобы не только молодые специалисты, но и опытные педагоги были обеспечены эффективной поддержкой со стороны руководства и общественности. В связи с этим издаются нормативные документы и регламенты, направленные на оказание как личностной, так и профессиональной помощи начинающим воспитателям и педагогам с опытом. Роль педагога в современном образовательном пространстве сильно трансформируется. Группы становятся многонациональными, повсеместно распространяется инклюзивное образование, требующее от воспитателя умения организовать учебно-воспитательный процесс с детьми, имеющими особые образовательные потребности, в рамках посещения обычных дошкольных учреждений. Кроме того, педагоги обязаны иметь достаточный уровень владения современными информационно-коммуникационными технологиями, обладать высоким инновационным потенциалом, ощущать внутреннюю необходимость и стремление в постоянном совершенствовании, принимать адекватные и рациональные решения.

Эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства. Всем известно – целенаправленная социализация личности ребенка – основная функция современного детского сада. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Именно поэтому хочу сделать акцент на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, пробуждающих к такой работе педагога. 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности на профессиональной, так и в личной сфере. Задача руководителя помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Опытный руководитель и старший воспитатель могут решить такие ситуации. А что делать, если руководитель молодой и сам нуждается в помощи? Я не с проста выбрала тему «наставничества», казалось бы тема не современная, но в данный момент этот проект мог бы решать мои проблемы. На сегодняшний день в Актанышском районе функционирует 35 дошкольных образовательных учреждений. Из них 9 – муниципальные бюджетные дошкольные образовательные учреждения, 26 - структурные подразделения общеобразовательных школ. Стаж работы руководящего состава МБДОУ выглядит примерно так:

	ДОУ	Заведующий			Старший воспитатель		
		Стаж менее 2 года	Стаж 3 – 10лет	Стаж более 10 лет	Стаж менее 2 года	Стаж 3 – 10лет	Стаж более 10 лет
1	МБДОО «Детский сад общеразвивающего вида №1»	+				+	
2	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №2»			+			+
3	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №3»	+			+		
4	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №4»		+		+		
5	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №5»	+			+		
6	МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №6»			+	+		
7	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №7»			+			+
8	МБДОУ «Новоалимовский детский сад»		+		+		
9	МБДОУ «Поисевский детский сад»		+				+

Исходя из этих статистических данных – я выбрала тему проекта – «Наставничество, как метод сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»

Одна из важных целей моей работы – повышение эффективности образовательной деятельности. Поэтому в практике широко использую наставничество. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Это помогает молодым специалистам без опыта работы совершенствовать методику ведения образовательной деятельности.

#### **Проблемы, решению которых способствует данный проект:**

- инертность педагога к инновационным процессам современной системы образования;
- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- низкая потребность воспитателя в повышении своего профессионального мастерства;
- отсутствие у воспитателей стремления к самообразовательной деятельности;
- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;
- невозможность обеспечения повышения качества образования и воспитания вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов.

Актуальностью данного проекта состоит в том, что он показывает пути научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы Управления образования.

#### **Цель проекта:**

разработка, апробация и внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов дошкольных образовательных организаций.

#### **Задачи проекта:**

- разработать и согласовать критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности воспитателя;
- организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений воспитателей дошкольных образовательных учреждений;
- всем педагогам разработать индивидуально образовательный маршрут;
- разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений воспитателей;
- разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений педагогов ДОУ;
- управленческая поддержка планов самообразования педагогов.

**Практическое значение проекта** заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения воспитателей в повышении его профессионального мастерства:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности воспитателя в создании индивидуального маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии в и результатах образовательного и воспитательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

**Ожидаемые результаты:**

Реализация программы профессионального развития педагогического персонала ДООУ – это создание условий для устойчивого развития в условиях модернизации образования. Она обеспечит:

- создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества;
- совершенствование мониторинга организации и содержания воспитательного процесса и разработка рекомендаций по его совершенствованию;
- оказание практической помощи педагогом в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;
- создание творческой атмосферы в детских садах, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;
- приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (Профессиональный стандарт педагога);
- создание в творческих группах, авторских мастерских, а так же других инновационных форм объединений педагогов по методической работы, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;
- осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогов.

Это, в свою очередь обеспечит:

- профессиональный рост педагога,
- профессиональную и личностную самореализацию педагога,
- удовлетворенность воспитателя профессиональной деятельностью,
- мотивационную готовность и практическую ориентированность педагогов на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий,

- проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития,

- повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

**Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:**

- успешное прохождение педагогами аттестации,

- повышение рейтинга образовательного учреждения.

Данный проект способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Контроль за реализацией проекта:**

МКУ «Управление образования» Исполнительного комитета Актанышского муниципального района РТ

**Ресурсное обеспечение проекта:**

Нормативно-правовое	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Программа развития ДОУ на 2020 – 2023 годы</li><li>2. Проект «Наставничество, как метод сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»</li><li>3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогов</li><li>4. Положение о наставничестве</li><li>5. Профессиональный стандарт воспитателя</li></ol>
Кадровое	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Повышение квалификации управляющих кадров ДОУ с целью обеспечения качественного внедрения инновационного проекта</li><li>2. Прохождение педагогами курсовой подготовки для обеспечения их подготовленности к реализации проекта</li></ol>
Мотивационное	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Награждение педагогов грамотами за высокое качество обучения и воспитания, обусловленное работой в режиме инноваций</li><li>2. Публикация в СМИ о достижениях педагогов</li></ol>

	3.Выдвижение на участие в профессиональных конкурсах
Материально-техническое	1. Обеспеченность научно-методической литературой 2.Приобретение новых учебно-методических комплектов

### **Принципы реализации Проекта:**

Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);

Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, поэтапного развития личности педагога);

Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);

Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);

Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);

Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);

Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

**Сроки реализации проекта:** июль 2022 г. – май 2023 г.

### **Этапы реализации проекта**

1 этап: Организационно-подготовительный период (июль 2022г. – сентябрь 2022г.).

2 этап: Основной (сентябрь 2022 г. – апрель 2023 г.).

3 этап: Обобщающий, итоговый (май 2023 г.)

#### **1 этап проекта.**

Организационно-подготовительный период реализации проекта включает в себя:

- анкетирование,
- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве,
- закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами,
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами,
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга.

#### **2 этап проекта.**

Основной период включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования и программы воспитания ДОУ,
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми,
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы,
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах,
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ,
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах,
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами,
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями,
- самообразование молодых специалистов,
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях,

### **3 этап проекта**

Обобщающий, итоговый период включает в себя.

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации и на муниципальном уровне,
- анализ результатов работы на педагогическом совете,
- ежегодное подведение итогов работы,
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### **План реализации проекта:**

Содержание работы	Ожидаемые результаты	Сроки	Исполнители
<b>Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднениях воспитателей дошкольных образовательных учреждений</b>			
Определение трудностей педагогов посредством проведения диагностики, обратной связи:	Наличие обобщенной информации о «западающих зонах», профессиональных затруднениях.	Июль – август 2022 г.	Методист по дошкольному образованию МКУ



<p>- анкетирование «Изучение трудностей в работе воспитателя»,</p> <p>- тестирование «Мотивационная направленность педагога»,</p> <p>- индивидуальные беседы.</p> <p>Создание карты мониторинга уровня развития профессиональной компетентности каждого педагога</p> <p>Создание электронного справочника «Кто что знает и умеет»</p> <p>Создание базы данных всех молодых педагогов</p>	<p>Самооценка педагогической деятельности, выявление ведущих мотивов деятельности, оценка степени включенности воспитателя в профессию.</p> <p>Наличие полных и достоверных данных об уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства воспитателя</p>		«Управление образования»
Формирование творческих групп воспитателей	Обучающие программы	Сентябрь	Наставники
<b>Разработать и согласовать критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности воспитателя</b>			
Проведение проектировочных семинаров по разработке параметров и критериев мониторинга профессионального развития воспитателя	Наличие согласованных в коллективе требований к профессиональной деятельности.	Сентябрь	Творческая группа
Проведение круглого стола по согласованию критериев мониторинга для анализа и оценки профессиональной деятельности.	Информирование воспитателей ДОО о критериях и показателях эффективной педагогической деятельности	Сентябрь	Творческая группа
Распространение материалов по выработанным критериям	Информирование воспитателей ДОО о критериях и показателях	Октябрь	Руководители ДОО
<b>Всем педагогам разработать индивидуально образовательный маршрут</b>			
Выработать механизм сопровождения	Повышение педагогической компетентности воспитателей	Октябрь – ноябрь	Творческая группа

профессионального развития педагогов			
Создание и реализация воспитателями индивидуальных образовательных маршрутов	Повышение мотивации, вариативности работы	Октябрь	Воспитатели
Организация обучения педагогов: - деловые игры по нахождению и овладению способами педагогического общения, дискуссии - тренинги «Самоанализ педагогической деятельности» - индивидуальное консультирование, которое способствовало преодолению трудностей, внутренних преград	Коррекция профессиональных затруднений педагогов, программа обучающего семинара	Декабрь	Заведующие, наставники, творческие группы, молодые воспитатели
<b>Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений педагогов ДОУ</b>			
Посещение занятий	Обмен опытом		Наставники
Организация обучения педагогов актуальным профессиональным компетенциям	Повышение уровня педагогических компетенций	По графику	Методист МКУ «Управление образования», наставники
Адаптация и внедрение педагогических новшеств (технологий, методов, методик, приемов)	Ежегодная регистрация инноваций	Ноябрь – декабрь	Творческая группа
Коррекция обнаруженных затруднений и проблем	Совершенствование работы педагога	Постоянно	Творческая группа
<b>Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений воспитателей</b>			
Создание положения о наставничестве		Октябрь	Методист МКУ Управление

Выбор приоритетных технологий для самообразования			образование
Подготовка к повышению квалификации	Повышение и совершенствование педагогического мастерства	Ноябрь – март	Творческие группы
Практическое и теоретическое освоения основ педагогической деятельности, разработка индивидуального образовательного маршрута собственного профессионального роста	Подготовка, проведение и анализ ОД, методы и приемы обучения		
<b>Управленческая поддержка планов самообразования педагогов</b>			
Разработка модели программы самообразования воспитателя. Составление планов саморазвития воспитателей. Отслеживание процесса и результатов самообразовательной работы, ее корректирование. Создание карты педагогической оценки и самооценки готовности к самообразовательной деятельности	Программно-целевое планирование работы воспитателя	Сентябрь Октябрь Ноябрь – апрель Апрель	Методист Управление образования

Реализация данного проекта рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем районного методического объединения, заведующим дошкольного учреждения. Методическая служба и заведующий осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией проекта включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

## Список использованной литературы

1. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. 3-е изд., испр. и доп. М., 2007.
2. Баркер А. Как еще лучше управлять людьми. М. 2002.
3. Веретенникова В.Б., Шихов Ю.А., Шихова О.Ф. Социальное партнерство в дошкольном образовании: Учеб.-метод. пособие. М., 2020.
4. Гладкова Ю.А., Соломенникова О.А. Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в системе повышения квалификации: Моногр. М., 2019.
5. Прохорова Л.Н., Малышева С.Ю., Улле Н.Э. Творческая самореализация всех субъектов образовательных отношений. М., «ТЦ Сфера», 2020.
6. Слепцова И.Ф. Формирование готовности будущих воспитателей к взаимодействию с детьми дошкольного возраста в процессе профессиональной подготовки: Автореф. дис. канд. пед. наук. М., 2007.
7. Шиян О.А. Современный детский сад: универсальные целевые ориентиры дошкольного образования: Метод. пособие. М., 2021.