

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Северяночка»
Республика Бурятия, Северо-Байкальский район, п.Нижнеангарск**

**Проект «Незримая поддержка»
(практика наставничества)**

Нижнеангарск 2024

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Название проекта	«Незримая поддержка»
Вид проекта	Организационно-методический, Практико-ориентированный
Разработчики проекта	Творческая группа педагогов МБДОУ «Северяночка»
Место реализации	МБДОУ «Северяночка». Республика Бурятия, Северо-Байкальский район, п. Нижнеангарск
Цель проекта	Адаптация молодых специалистов к работе в МБДОУ "Северяночка" на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения молодыми педагогами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации.
Задачи проекта	- Повышение статуса педагогического работника, осуществляющего наставническую деятельность в ДОУ; - Научить молодого педагога работать в новых для него профессиональных условиях; - Создать необходимые условия для непрерывного совершенствования профессионального мастерства и личностного роста педагога; - Организовать помощь в освоении специфики, культуры и традиций нашего ДОУ; - Помочь включиться в систему сложившихся в детском саду межличностных связей; - Способствовать снятию у педагога психоэмоционального напряжения. - Установление педагогом межличностных связей в коллективе ДОУ, создание положительного микроклимата.
Участники проекта	Педагоги МБДОУ «Северяночка», родители воспитанников

Сроки реализации проекта	2023-2024 учебный год
Ожидаемые результаты	Повышение статуса педагогического работника, осуществляющего наставническую деятельность в ДОУ; Умение молодого педагога работать в новых для него профессиональных условиях;

Постановка проблемы.

В современных условиях развития образования актуализируются новые требования к профессиональному уровню молодого педагога. Особое значение для педагога приобретает профессиональная мобильность и гибкость, способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, внутренне личностно психологически готовым к постоянному обновлению, решению задач инновационной деятельности, предъявлению всё более высоких требований к качеству владения социальными, рефлексивными, интеллектуальными, информационно-методическими и коммуникативными компетенциями.

Молодой воспитатель, начинающий свою педагогическую деятельность в дошкольном учреждении часто теряется. Знаний, полученных в ВУЗе, СУЗе, достаточно, но дошкольная практика показывает, что молодым воспитателям не хватает педагогического опыта. Зачастую возникающие у молодого специалиста трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием возможностей организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами воспитательно-образовательного процесса.

Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду - педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависят не только общий успех работы воспитателя, но и уровни самооценки и притязаний.

Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями. Для работы с ними у молодого педагога не хватает педагогического опыта.

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.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ.

Руководитель ДОО осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МБДОУ "Северяночка" является развитие кадрового потенциала.

Начиная свою работу в ДОО, молодые воспитатели испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. На этом фоне одной из первостепенных задач коллектива МБДОУ "Северяночка" это - всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста. Таким образом, появилась необходимость разработать систему наставничества в образовательном пространстве нашего ДОО.

Цели и задачи проекта.

Цель проекта: Адаптация молодых специалистов к работе в МБДОУ "Северяночка" на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения молодыми педагогами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации.

Задачи проекта:

- Повышение статуса педагогического работника, осуществляющего наставническую деятельность в ДООУ;
- Научить молодого педагога работать в новых для него профессиональных условиях;
- Создать необходимые условия для непрерывного совершенствования профессионального мастерства и личностного роста педагога;
- Организовать помощь в освоении специфики, культуры и традиций нашего ДООУ;
- Помочь включиться в систему сложившихся в детском саду межличностных связей;
- Установление педагогом межличностных связей в коллективе ДООУ, создание положительного микроклимата.

Участники и их роль в реализации проекта

Проект реализуется на принципах ценностного единства и сотрудничества всех субъектов социокультурного окружения: педагог – педагог; педагог- ребенок; педагог -родитель.

Педагог-наставник – делиться опытом работы через разнообразные формы взаимодействия: показ НОД с детьми, беседы, консультации по работе с дошкольниками в образовательном пространстве ДООУ, мастер-классы, семинары, практические наработки, проекты и др.

Молодой педагог – получает знания, развивает профессиональные навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, учиться выстраивать конструктивные взаимоотношения с наставником.

Старший воспитатель - обеспечивает в ходе реализации проекта методическое сопровождение педагогов по организации воспитательно- образовательной работы с дошкольниками, повышения профессионального уровня молодого педагога.

Ресурсы проекта

Нормативно-правовые ресурсы	Нормативной базой Проекта являются: - Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Приказ Министерства образования и науки Российской
-----------------------------	---

	Федерации от 17 октября 2013 г. №1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования; - Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; - Приказ Министерства просвещения РФ от 25.11.2022 г. №1028 Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования; - Программа Развития МБДОУ «Северяночка» на 2024-2027 гг. file:///C:/Users/Admin/Downloads/programma_razvitiya_mbdou_severyanochka_na_2024-2027_gg.pdf - Устав МБДОУ «Северяночка» https://ds-severyanochka-nizhneangarsk-r81.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/full.php?catalogue=1&sub=19&cc=8&message=1 - Основная образовательная программа МБДОУ «Северяночка» file:///C:/Users/Admin/Downloads/1op_mbdou_severyanochka.pdf
Методическое обеспечение	- Методические разработки по работе с детьми и родителями (конспекты НОД, консультации, памятки, планы и др.); https://ulan-ude-dou.ru/severyanochka/index.php?option=com_content&view=article&id=112&Itemid=53 - Методическая литература по воспитательно-образовательной работе с детьми дошкольного возраста,
Кадровое обеспечение	<u>Педагог-наставник</u> Катышева Н.В. воспитатель высшей категории, стаж педагогической работы 24 года. Молодые педагоги: Соляхутдинова О.Ю. стаж работы 1 год, Зуева Я.Е. стаж работы 1 год. <u>Педагог-наставник</u> Быстрова Л.Л. воспитатель высшей категории, стаж педагогической работы 12 лет. Молодой педагог: Алёшечкина Е.Н. стаж работы 9 месяцев.

	<u>Педагог- наставник</u> Фильманович Е.Н. воспитатель первой квалификационной категории. Молодой педагог Сибеева В.К. стаж работы 6 месяцев.
Информационные ресурсы	Копилка методических разработок по теме «Наставничество в детском саду». Интернет ресурсы по теме проекта. Сопровождение ЭС «Образование», ЭС «Методист детского сада»

Этапы работы над проектом

1 этап (Адаптация)

Период адаптации самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Содержание: Адаптационная работа включает в себя:

- беседа заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места;
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив, во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- Определение места работы молодого специалиста (по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример).
- Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых

наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист

- Оценка педагогической деятельности молодого специалиста. Руководитель и наставник должны быть максимально тактичными в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

- Выбор методической темы. Самообразование воспитателя – лучшее обучение. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.

- Организация работы «Школа молодого педагога»

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании.

Осуществляя мероприятия по реализации проекта мы рассчитываем получить следующие результаты:

- ✓ Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.
- ✓ Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.
- ✓ Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
- ✓ Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности

2 этап (Развитие профессиональных умений)

Задача: Развивать профессиональные умения молодого педагога, способствовать накоплению опыта, поиску лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание

авторитета среди детей, родителей, коллег.

Содержание:

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО,
- повышение своего профессионального мастерства,
- «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне дошкольного учреждения);
- Диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое;
- Проведение семинаров-практикумов по проблемным темам;

3 этап (Обобщение опыта работы).

Задача: Помочь молодому специалисту в анализе и обобщении значимых профессиональных результатов работы, инициировать участие педагога в конкурсах различного уровня, успешное прохождение педагогом аттестации.

Содержание:

- обобщение и презентация педагогического опыта;
- Внедрение в педагогическую деятельность современных технологий;
- участие в конкурсах педагогического мастерства различного уровня;
- прохождение молодым специалистом аттестации.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

наставника воспитателя с молодым специалистом на 2023 -2024 уч. год

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией - - изучение ФОП ДО - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования.	Анкетирование Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
2.	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка	Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником	Октябрь

	конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).	
3.	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского развития.	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.	Ноябрь
4.	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Декабрь
5.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровье сберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Январь
6.	Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.	Февраль
7.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и	Апрель

	возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	консультирование молодого педагога по этой теме.	
9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10.	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года
11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года

Популярность наставничества в нашем детском саду растет. Это связано с тем, что все участники проекта: воспитанник, педагог, учреждение и администрация, получают определённую выгоду от ее реализации.

В первую очередь **учреждению** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е. для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству молодые педагоги детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.

Администрация получает «внутренних инструкторов», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К

тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

Молодые педагоги получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

В результате работы над проектом молодые педагоги прошли успешную адаптацию в коллективе нашего детского сада. Создана система работы, которая объединяет деятельность молодых педагогов и наставников. Два молодых педагога в конце 2024 года прошли аттестацию на первую квалификационную категорию, два педагога обобщили материал для соответствия занимаемой должности. Молодые педагоги являются активными участниками общественной жизни коллектива, приняли участие в спартакиаде среди дошкольных учреждений Северо-Байкальского района, с участием молодых педагогов детский сад «Северяночка» стал победителем районного творческого конкурса «Творим в содружестве сердец», принимаем активное участие в волонтерском движении. <https://ulan-ude-dou.ru/severyanochka/images/24-25/dost/kollektiv/2024-12-05-001.jpg>

<https://ulan-ude-dou.ru/severyanochka/images/24-25/dost/kollektiv/2024-12-09-001.jpg>

https://ulan-ude-dou.ru/severyanochka/index.php?option=com_content&view=article&id=290:2024-12-03-05-33-48&catid=9:2011-03-16-10-48-37&Itemid=0

Реализуя главную цель проекта: создание в ДООУ условий для профессионального роста молодых специалистов, проект предполагает усовершенствовать тактику работы дошкольного учреждения с молодыми педагогами. Молодые сотрудники – главный резерв дошкольного учреждения и отрасли в целом, поэтому мы должны предоставить им широкие возможности для профессионального роста, личного развития, самореализации

Список литературы

1. Белая К.Ю. «Методическая деятельность в дошкольной организации» - Библиотека журнала «Управление ДОУ» - Сфера, 2013.
2. Дубровина С.А., Сергеева И.А. Повышение уровня адаптации педагогов к ДОУ // Справочник старшего воспитателя, 2012 - №8.
3. Как организовать наставничество в образовательной организации: Журнал «Нормативные документы образовательного учреждения» № 9/2023
4. Майер А.А., Богославец Л.Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие - Сфера, 2012.
5. Микляева Н.В. «К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ» // Ребенок в детском саду, 2005 - №1.
6. Модель наставничества «Объясни – покажи – сделай»: Журнал «Справочник старшего воспитателя ДОУ» № 7/2023
7. Материалы по теме Электронной системы «Образование», Электронной системы «Методист детского сада»
8. Шмونيная Л.В., Зайцева О.И. «Инновационные технологии в методической работе ДОУ» - Волгоград «Учитель» – 2011.
9. Романова И.В. Речевая культура диалога с родителями. Учебно- методическое пособие/И.В.Романова; под ред. З.И.Курцевой.- М.: Баласс, 2012.