муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска «Детский сад № 465 комбинированного вида «Золушка»

630107, город Новосибирск, Ленинский район, ул. Троллейная 156,
тел./факс (383) 308-36-05 e-mail: ds\_465\_nsk@nios.ru

**педагогический проект**

**«Современное педагогическое наставничество - ресурс профессионального роста начинающего педагога»**

**автор проекта:**

Каночкина Ольга Евгеньевна,

учитель-логопед высшей квалификационной категории,

 г. Новосибирск, МКДОУ д/с № 465

Новосибирск, 2022-2023г.

**«Если твои планы рассчитаны на год — сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия — сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века — воспитывай людей, будь наставником»**

**(Восточная мудрость)**

В условиях модернизации системы образования в России и реализации ФГОС ДО значительно возрастают требования к педагогу, к его личностным и профессиональным качествам, к его социальной позиции. Отныне, запрос общества к педагогу не ограничивается только профессиональными знаниями и качественной их ретрансляцией на детскую аудиторию, родительское сообщество желает видеть коммуникаторов высокого уровня, способных научить воспитанников основам дискуссии, способных как отстоять свою позицию, так и принять чужое мнение.

 Социальный заказ общества презентуется государством педагогическому сообществу страны через «Стандарта педагога».

Требования, предъявляемые стандартом условно можно разделить на три блока:

1. профессиональный блок (знания, умения, навыки по направлению педагогической деятельности);
2. коммуникативный блок (освоение методов и приемов тренировки коммуникативно-дискуссионных навыков);
3. ИКТ блок (качественное владение информационными технологиями и презентация своей деятельности на интернет платформах).

И если по первому, профессиональному блоку достаточно успешно справляются педагогические учебные заведения различного уровня, то «львиная доля» решения вопросов по второму и третьему- ложатся на плечи образовательных организаций.

 Особенностью же труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и ответственности, что и опытные педагоги, а родители, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

А потому, времени на адаптацию к реалиям пока еще новой для себя деятельности у начинающего педагога критично мало.

Одним из способов решения этой задачи мы видим в возрождении института наставничества в образовательной организации.

**Цель проекта**: Возродить институт наставничества в ДОО, отвечающий реалиях современного инновационного подхода в образовании.

Поставленная цель определила круг задач:

**Задачи:**

* изучение нормативно- правовой базы по данному вопросу (издание приказов о рабочей группе, разработка «Положения о наставничестве в ДОО» и т.д);
* работа, согласно положению о наставничестве;
* проведение мониторинговых мероприятий в рамках выработанного плана;
* написание педагогического проекта: «Современное педагогическое наставничество - как ресурс профессионального роста начинающего педагога».

        Современное наставничество... Какое оно должно быть, чтобы не превратиться в очередную рутину? Как исключить или хотя бы минимизировать формальный подход к столь важному делу?

Рассмотрим позицию «НАСТАВНИК- «НАЧИНАЮЩИЙ ПЕДАГОГ»? Ничего это вам не напоминает?

Скажите, а чем это не аналог позиции «ПЕДАГОГ- РЕБЁНОК»?!

Вот и давайте и проанализируем каковы современные постулаты личностно -ориентированной модели образования, и неважно, ребенка или начинающего педагога:

* не «над», а «вместе»;
* «баланс инициатив» (наставник- начинающий педагог»);
* отход от учебно-дисциплинарной модели образования («Делай как я». Формирование педагогических компетенций, а не знаний, умений, навыков (ЗУН);
* обучение на зоне ближайшего развития (ЗБР).

Новая модель образования требует новых форм и методов работы. Конечно мы не отказываемся от традиционных форм работы наставника, таких как консультации, совещания, просмотры и взаимопосещения образовательной деятельности. Но этого явно недостаточно на современном этапе.

Ведь, кто такой наставник в традиционном понимании? Как правило это педагог- стажист с большим опытом работы. Бесспорно, он многое может дать в профессиональном плане (ЗУН), но вот коммуникативная и информационная составляющая компетенций может страдать. И что делать тогда?

Мы видим решение проблемы в новых формах работы, и в частности, в такой форме работы как «Парная коммуникация «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК».

Эта методика широко представлена программой «ПРОДЕТЕЙ» под редакцией Е.Г. Юдиной, Е.В Бодровой.

Как это все выглядит на практике... При обсуждении какого -либо вопроса один педагог в паре выполняет роль «УЧИТЕЛЯ», а другой «УЧЕНИКА», затем ролями педагоги меняются. Таким образом, наставник- не всегда «УЧИТЕЛЬ». Ведь наставничество- это взаимопроникающий процесс и обязательной «обратной связью». Смена ролей в паре, мобильность пары позволяет менять позиции, профилактирует «забронзовелость» стажиста, да и его собственные «пробелы» в педагогической коммуникации и ИКТ ликвидирует, (ведь молодые в этих направлениях куда более продвинутые).

Надо сказать, что «Парная коммуникация «УЧИТЕЛЬ- УЧЕНИК» дает большой простор для творчества и инициативы, и может перерасти в «ТЬЮТОРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СВЕРСТНИКОВ».

Такая форма работы хорошо зарекомендовала себя в деятельности с детьми и свободно может перенестись в работу со взрослыми.

В чем ее суть. Мы все помним, что лучше всего материал усваивается от сверстников, ни один самый лучший учитель не научит лучше, чем сверстник.

А потому в этой коммуникации при обсуждении насущных проблем (написание планов, ведение документации, проведение образовательной деятельности) в пару садятся два начинающих педагога, в ходе коммуникации они или меняются ролями, или какое-то время остаются только на позиции «УЧИТЕЛЯ» или «УЧЕНИКА».

Вы спросите, а что в это время делает наставник-стажист?! Он находится над ситуацией, наблюдает с того места, которое психологи называют «аквариумом». В дальнейшем наставник помогает начинающим педагогам отрефлексировать ситуацию и со своей стороны старается избежать однозначных оценок.

Что такая форма работы дает начинающим педагогам:

* позволяет остаться в зоне «психологического комфорта», так как «обучает» его педагогический «сверстник»;
* повышает компетенции, так как начинающий педагог непостоянно находится в позиции «ученик»;
* снижает риски авторитарного давления со стороны педагога-стажиста

Инновационные формы работы, такие как интерактивные консультации, семинары, тренинги, ролевые игры могут проходить, в том числе, с использованием «Парных коммуникаций»

Педагогический проект апробируется в течение одного учебного года и реализуется в три этапа:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **этап** | **задачи** | **мероприятия** | **ответственный** | **сроки** |
| **подготовительный** | изучить нормативно-правовую сторону вопроса | рабочее совещание «Наставничество. Создание рабочей группы» | старший воспитатель, зам зав. по УВР | 1-я неделя сентября |
| рабочее совещание «Написание положения о наставничестве в ДОО» **(Приложение 1)** | учитель-логопед | 2-я неделя сентября |
| педагогический совет «Принятие положения о наставничестве» | старший воспитатель, зам.зав. по УВР | 3-я неделя сентября |
| * разработать совместный план мероприятий наставника и начинающего педагога (педагогов)
 | разработка плана (**Приложение № 2)** | педагог-наставник, педагог (педагоги) подопечные | 4-я неделя сентября |
| * разработать план по самообразованию
 | разработка плана | педагог-подопечный | 4-я неделя сентября |
| * собрать и проанализировать рабочий материал для написания педагогического проекта
 | написание чернового варианта проекта «Современное педагогическое наставничество - как ресурс профессионального роста начинающего педагога». | учитель-логопед | 1. я неделя сентября
 |
| * написать педагогический проект «Современное педагогическое наставничество - как ресурс профессионального роста начинающего педагога».
 | написание проекта | учитель-логопед | октябрь-ноябрь |
| **основной**  | * вести работу согласно утвержденного плана
 | проведение работы согласно утвержденного плана | педагог-наставник | в течение учебного года, согласно плана |
|
| * внести правки в проект ( при необходимости)
 | внесение правок в проект | учитель-логопед | декабрь-март |
| * провести промежуточные мониторинговые мероприятия по отслеживанию эффективности работы в формате «наставник- начинающий педагог»
 | проведение промежуточных мониторинговых мероприятий **(Приложения 3-9)** | старший воспитатель, зам зав. по УВР | 4-я неделя января |
| **завершающий** | * провести итоговые мониторинговые мероприятия по отслеживанию эффективности работы в формате «наставник- начинающий педагог»
 | проведение итоговых мониторинговых мероприятий **(Приложения 3-9)** | старший воспитатель, зам зав. по УВР | 3-я неделя мая |
| * написать окончательный вариант проекта, внести итоговые правки ( при необходимости)
 | написание окончательного варианта проекта, внесение итоговых правок ( при необходимости)  | учитель-логопед | апрель |
| * провести рабочее совещание «Итоги работы за учебный год, перспективы дальнейшей работы по направлению
 | проведение рабочего совещания | старший воспитатель, зам зав. по УВР, учитель-логопед | 3-я неделя мая |

**Социальная направленность проекта**

Проект направлен на качественное выполнение ДОО социального заказа общества на компетентного молодого специалиста, отвечающего всем параметрам «Стандарта педагога».

**Ресурсный потенциал проекта**

**время: согласно утвержденного графика, периодичность встреч не реже 1 раза в месяц.**

**место: МКДОУ д/с** № 465, методический и логопедический кабинет, МО логопедов Ленинского района.

**категория задействованных лиц*:*** начинающие педагоги (от 0 до 3-х лет), педагоги- наставники, административно-педагогический корпус ДОО, иные педагоги детского сада, осознающие актуальность проекта.

**консультант:**Оберемок С.М., доцент кафедры «Управление образованием» НИПКиПРО, тренер программы «ПРОДЕТЕЙ» Рыбаков фонда;

**технические ресурсы:** интернет, ксерокс, компьютер.

**информация**:***внутренняя статистика:*** (мониторинговые мероприятия с педагогами, задействованными в проекте)

 ***Внешняя статистика:*** (через печатные издания НИПКиПРО, интернет педагогические издательства, отзывы родителей и сторонних педагогов, через обмен опытом на страницах интернет групп «Программа дошкольного образования «ПРОДЕТЕЙ» и «ПРОДЕТЕЙ в Новосибирске» «ВКОНТАКТЕ»)

**нормативно - правовая информация:**

* ФГОС ДО;
* «Стандарт педагога»;
* примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования «ПРОДЕТЕЙ» (авторы: Е.Г. Юдина, Е.В. Бодрова, Рыбаков фонд, Институт детства).

**Выход через ИКТ на поиск информации по следующим направлениям:**

* наставничество в педагогике современной России;
* формы и методы интерактивной педагогической деятельности;
* внедрение ФГОС в дошкольных учреждениях России;

# приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования";

* ведение электронного портфолио педагога.

**Ресурсные партнёры:** внебюджетные и бюджетные средства детского сада.

 **Ожидаемые результаты проекта**

* будет создан эффективный инструментарий повышения компетенций как начинающего педагога, так и стажиста, отвечающий всем параметрам «Стандарта педагога»;
* повысится рейтинг образовательной организации, она станет более конкурентоспособна;
* коллеги - педагоги получат инструментарий для собственной наставнической деятельности.

**Оценка качества реализации проекта**

 Оценка качества реализации проекта будет проходить дважды за учебный год (**январь**- промежуточный результат, **май**- итоговый). Мониторинговые мероприятия будут осуществляться через отчет педагога- наставника о проделанной работе, анкету-опросник начинающих педагогов, а также в качестве внешней экспертизы через опрос родителей детей, чьи педагоги являются новичками в профессии.

**Предполагаемые риски проекта**

* непринятие со стороны педагогов - стажистов (использование проекта требует педагогической мобильности коей стажисты не всегда обладают, кроме этого, педагоги, зачастую, испытывают дефицит времени, также может отсутствовать моральная и материальная составляющая заинтересованности педагога);
* непринятие со стороны начинающих педагогов (боязнь неудачи).

Минимизировать риски проекта можно через внедрение инновационных форм работы в сфере наставничества.

**Развитие проекта**

* представление проекта на педагогических платформах различного уровня;
* представление проекта на районном этапе городского конкурса «Инновации в образовании»;
* представление проекта на заседании РМО учителей-логопедов ДОУ, на заседании ГМО учителей-логопедов и учителей-дефектологов

г. Новосибирска;

* представление проекта на страницах педагогических интернет - сообществ, в электронном портфолио и в личных блогах (на MAAM.RU и на сайте «Солнечный свет» и т.д.), на конференциях и круглых столах по программе "ПРОДЕТЕЙ".

**Результаты проекта**

**(промежуточные)**

Анкетирование родителей в декабре 2022 года показало следующие результаты:

из 37-ми опрошенных родителей (100%) – 21родитель (57%) удовлетворены работой молодого педагога, находящегося под патронатом наставника; 14 (38%) - скорее удовлетворены, чем нет, и 2 родителя (5 %) - не удовлетворены.

**(итоговые)**

Анкетирование родителей в апреле 2023 года показало следующие результаты:

из 37-ми опрошенных родителей (100%) – 28 родителей (76%) удовлетворены работой молодого педагога, находящегося под патронатом наставника; 8 (21%) - скорее удовлетворены, чем нет, и 1 родитель (3 %)- не удовлетворен.