Межрегиональные заочные педагогические чтения

«ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ВЗГЛЯД СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА»

Тема **«Возрождение традиции наставничества, как условие управленческого содействия успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов»**

Уханова Екатерина Леонидовна.

бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Сокольского муниципального района

«Детский сад общеразвивающего вида №24 «Дюймовочка»,

 Сокольский муниципальный округ.

В настоящее время в Вологодской области остро стоит задача привлечения в дошкольные образовательные организации молодых воспитателей и активизация работы по поддержке начинающих педагогов. Опрос студентов Сокольского педагогического колледжа, в феврале 2021 года выявил, что основными причинами, того что студенты не идут работать по специальности, в дошкольную образовательную организацию является: отсутствие престижа профессии «воспитатель» - 65%; большое количество работы (написание планов, разработка и подготовка занятий и т.д.) - 60%; желание работать по другой специальности - 50%; боязнь ответственности за жизнь и здоровье детей - 50%; низкий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков в работе с детьми дошкольного возраста - 40%; низкий уровень оплаты труда - 40%; боязнь трудностей во взаимодействии с родителями - 35%; боязнь трудностей во взаимодействии с детьми - 30%. Поэтому важной управленческой задачей, в рамках данного проекта является помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Таким образом, период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Начинающий педагог испытывает трудности практического опыта во всех областях своей профессиональной деятельности. Возникла необходимость осуществления адресного подхода к молодым педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечение их личностного роста и профессиональной компетентности**.**

Новизна управленческого проекта заключается в авторской разработке комплекса управленческих условий для привлечения и закрепления в образовательной организации молодых педагогов, способствующих их успешной психолого-педагогической адаптации и профессиональному росту, путем возрождения традиции наставничества.

Цель управленческого проекта: создание условий для адаптации и профессионального роста молодых специалистов, повышение компетентности и значимости педагогов дошкольного образования.

Для достижения поставленной цели, выделяются следующиезадачи:

1. Создание условий для эмоциональной поддержки, укрепления веры в собственные возможности, формирование мотивации к профессиональной деятельности и успешной психолого-педагогической адаптации молодого педагога.
2. Повышение культурного и профессионального уровня подготовки молодого воспитателя в сотрудничестве с родителями и педагогическим коллективом.
3. Раскрытие профессионально - личностного потенциала молодого специалиста и введение инновации в практическую деятельность.
4. Создание условий для реализации творчества и активной профессиональной позиции через участие молодого педагога в профессиональных конкурсах и общественно-профессиональной деятельности.
5. Стимулирование роста квалификации, профессионализма, и продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы молодого педагога.

Гипотеза. Предполагаем, что успешной психолого-педагогической адаптации и профессиональному росту молодых педагогов будут способствовать следующие условии:

- НОРМАТИВНО - РЕГЛАМЕТИРУЮЩИЕ: разработка локальных документов дошкольной образовательной организации: положение о наставничестве; приказ о закреплении наставника; положение об адаптации молодых педагогов; положение о школе молодого воспитателя; положение о сетевом взаимодействии в рамках сопровождения и поддержки молодого педагога;

- ПЕРСПЕКТИВНО - ОРИЕНТИРУЮЩИЕ: разработка плана работы клуба молодого воспитателя; плана работы педагога - наставника; плана сетевого взаимодействия в рамках сопровождения и поддержки молодого педагога; методические рекомендации молодому воспитателю.

- ДЕЯТЕЛЬНОСТНО - СТИМУЛИРУЮЩИЕ: введение поправок в систему оплаты труда, позволяющих стимулировать процессы саморазвития молодого воспитателя и наставника, а также инициативность при выполнении должностных обязанностей; использование разных видов морального стимулирования положительных результатов профессиональной деятельности молодых воспитателей.

* ИНФОРМАЦИОННО – КОММУНИКАТИВНЫЕ: знакомство с новинками методической литературы, технологиями, нормативно-правовыми документами; информирование молодого воспитателя в изменениях в организации воспитательно - образовательного процесса; участие в коммуникативных психолого-педагогических тренингах, диагностике педагогических затруднений; обеспечение доступа к Интернет ресурсам; освоение и применение современных технологий в образовательной деятельности и совместной с детьми деятельности участие в организационно - педагогических и методических мероприятиях по обмену опытом, решению проблем (педагогических чтениях, конференциях и т.д.) на муниципальном и региональном уровнях; посещение молодым воспитателем мероприятий у опытных коллег; самообразование.

Ожидаемые результаты:

1. Разработка нормативно – правовой базы: положение о наставничестве, приказ о закреплении наставника; положение об адаптации молодых педагогов; положение о школе молодого воспитателя.
2. Путем дистанционного обучения и самообразования овладение технологией наставничества, изучение опыта работы организации наставничества на федеральном и региональном уровне. Создание методической базы для реализации комплекса мер: рекомендации, обучающие и диагностические материалы.
3. Знакомство с новинками методической литературы, технологиями, нормативно-правовыми документами; информирование молодого воспитателя в изменениях в организации воспитательно - образовательного процесса.
4. Реализация плана сетевого взаимодействия наставника со школой, педагогическим колледжем. Организация встреч в «Клубе будущего воспитателя» на базе ДОО. Организация производственной практики студентов педагогического колледжа. Разработка и реализация совместных с родителями проектов. Положительные отзывы от родителей
5. Участие молодого педагога в творческих проблемных группах.
6. Разработка и организация молодым педагогом самостоятельной проектной деятельности.
7. Трансляция своего первого опыта работы по теме самообразования.
8. **Реализация плана сотрудничества с социальными партнерами, участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном и региональном уровне, организация шефских концертов в рамках тематических встреч «От поколения к поколению»; у**частие молодых педагогов в конкурсах, форумах, квестах организуемых профсоюзной организацией, транслирование опыта в СМИ и на сайте ДОО.
9. Пополнение педагогического портфолио. Овладение методам и приемами тайм-менеджмента.
10. Знакомство молодого педагога с поправками в системе оплаты труда, направленные на стимулирование процесса саморазвития молодого воспитателя и наставника, а также инициативность при выполнении должностных обязанностей в рамках коллективного договора и Отраслевого соглашения по государственным организациям сферы образования Вологодской области.
11. Аттестация молодого педагога на установление первой квалификационной категории.

**Ресурсное обеспечение:**

Кадровое (создание условий для повышения квалификации молодых педагогов, создание творческих групп, привлечение необходимых специалистов из вне).

Информационное (формирование базы данных по реализации проекта, мониторинговые мероприятия, организация мероприятий по информированию общественности о ходе реализации проекта).

Этапы и сроки выполнения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятия в рамках этапа проекта | Сроки | Ответственный |
| 1 этап: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ |
| Разработка нормативно-правовой базы: положение о наставничестве; приказ о закреплении наставника; положение об адаптации молодых педагогов; положение о школе молодого воспитателя. | Апрель 2021 | Заведующий ДОО, старший воспитатель ДОО |
| Овладение технологией наставничества, путем дистанционного обучения, самообразования, изучения опыта работы ДОО на федеральном и региональном уровне. наставник. | Апрель - май 2021 | Старший воспитатель ДОО, |
| Организация сетевого взаимодействия со средней общеобразовательной школой, Сокольским педагогическим колледжем, с целью выявления возможных кандидатов на профессию «воспитатель»: - проведение встреч и бесед с учениками 8- 9 классов; - организация совместных мероприятий учеников 8-9 классов с воспитателями и детьми ДОО; - участие в «Дне карьеры молодежи», «Фабрике кадров». | Апрельавгуст 2021 | Заведующий ДОО, старший воспитатель ДОО, преподаватели средней общеобразовательной школы и Сокольского педагогического колледжа. |
| Создание методической базы для реализации комплекса мер: рекомендации, обучающие и диагностические материалы. | Май - август 2021 | Старший воспитатель ДОО, наставник. |
| 2 этап: ПРЕОБРАЗУЮЩИЙ |
| Реализация плана наставника с молодыми педагогами дошкольной образовательной организации | Сентябрь, 2021 г. по май 2022 г | Старший воспитатель ДОО, наставник |
| Реализация плана сетевого взаимодействия наставника дошкольной образовательной организации со школой, с Сокольским педагогическим колледжем: - организация встреч в «Клубе будущего воспитателя» на базе ДОО, организация производственной (профессиональной) практики студентов | Сентябрь, 2021 г. по май 2022 | Старший воспитатель ДОО, наставник, руководитель практики Сокольского педагогического колледжа. педагогического колледжа. |
| Участие молодых педагогов в муниципальных и областных конкурсах педагогического мастерства. Оказание методической и финансовой помощи при направлении молодых воспитателей для участия во всероссийских конкурсах «Воспитатель года», «Педагогический дебют». | Ноябрь, 2021 г. по май 2022 г | Заведующий ДОО, старший воспитатель ДОО, наставник. |
| Осуществление взаимодействия с Вологодской региональной общественной организацией «Вологодская ассоциация молодых педагогов»: участие молодых воспитателей в мероприятиях запланированных «Вологодская ассоциация молодых педагогов»; - проведение открытых показов, мастер классов молодых педагогов города и области. | Сентябрь, 2021 г. по май 2022 г. | Заведующий ДОО, старший воспитатель ДОО, наставник |
| 3 этап: ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫМ |
| Подача молодым педагогом заявления в Департамент образования Вологодской области на установление первой квалификационной категории, по должности «воспитатель». | Май 2022 | Молодой воспитатель, наставник, старший воспитатель ДОО |
| Обобщение результатов и опыта работы по теме управленческого проекта | Апрель Май 2022 | Старший воспитатель ДОО, заведующий ДОО.  |

Практическая деятельность, контрольно-аналитическая функция определяют возможные риски работы наставника и пути их преодоления.

|  |  |
| --- | --- |
| **Риск**  | **Путь преодоления**  |
| Отсутствие мотивации у молодого педагога к профессиональной деятельности в работе с дошкольниками.  | Привлечение профессиональных тьютеров, психологов для работы с молодыми педагогами и детьми, использование инновационных форм развития мотивации у педагогов, улучшение материально-технической базы, необходимой для работы, изменение способов морального и материального стимулирования.  |
| Нехватка времени у молодого педагога для повышения своего профессионального уровня.  | Внедрение в практику работы с молодыми педагогами технологии Тайм-менеджмента.  |
| Отсутствие мотивации к взаимодействию с коллегами в процессе совместной работы  | Использование интересных, инновационных форм работы, направленных на установление сотрудничества молодых педагогов с членами педагогической коллектива (творческая лаборатория, педагогический ринг, мастер-класс, деловые игры).  |
| Отсутствие желания у детей к взаимодействию с молодым педагогом  | Обучение методам и приемам установления сотрудничества с дошкольниками; использование интересных инновационных форм совместной деятельности с детьми, в соответствии с их возрастом и индивидуальными предпочтениями; открытые просмотры активных форм взаимодействия педагогов и детей; введение системы поощрения и соревнования в детском коллективе.  |
| Препятствие родителей к взаимодействию с молодым педагогом  | Использование инновационных форм работы по организации совместной деятельности с родителями; транслирование достижений и опыта молодого педагога в средствах массовой информации, на официальном сайте ДОО.  |

Выводы.

Опыт работы по теме «Возрождение традиций наставничества, как условие управленческого содействия успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов» представлен на II региональном чемпионате по решению управленческих кейсов и V областном конкурсе «Педагогический дебют». Признание положительного опыта работы с молодыми педагогами нашло отражение в приглашении в 2020 и 2021 году в состав номинационного жюри VI и VII областного конкурса «Педагогический дебют» в номинации «Молодые управленцы».

Об эффективности и практической значимости проекта говорят устойчивые показатели профессиональных достижений молодых педагогов БДОУ СМР «Детский сад №24». Четыре молодых педагога успешно прошли адаптацию к профессиональной деятельности в детском саду. На 1 сентября 2022 г. трое из четырех молодых педагогов получили первую квалификационную категорию. Эффективность проекта подтверждает и активное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства и получение призовых мест.

