

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 78 «Колосок» города Чебоксары Чувашской Республики

ПРОЕКТ

«Наставничество - как метод сопровождения процесса становления педагога»

«Наставничество-путь к успеху»



Разработчики: Хованская Т.Ю., заведующий
Афони́на Д.И., старший воспитатель
Владими́рова О.В., старший воспитатель

Чебоксары 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт проекта
2. Актуальность проекта
3. Анализ внешней и внутренней среды
4. Цели и задачи проекта
5. Участники и их роль в реализации проекта
6. Ресурсы проекта
7. Механизм реализации проекта
8. План реализации проекта
9. Ожидаемые результаты
10. Перспектива дальнейшего развития
11. Список литературы
12. Приложения

1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Полное наименование проекта	Проект наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 78 «Колосок» города Чебоксары Чувашской Республики
Тема проекта	«Наставничество-путь к успеху»
Авторы-разработчики проекта	Хованская Т.Ю. – заведующий МБДОУ Афони́на Д.И. – старший воспитатель Владимирова О.В. – старший воспитатель
Место реализации проекта	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 78 «Колосок» города Чебоксары Чувашской Республики
Нормативно-правовая база	Федеральный уровень: • Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» • Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») • Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Республиканский уровень: • Указ главы Чувашской Республике от 30 апреля 2019 года № 5 «О развитии института наставничества в Чувашской Республике» • Приказ «О внедрении в Чувашской Республике методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования» от 29.09.2020 № 1410

	Уровень образовательной организации: • Приказ об утверждении Положения о наставничестве • Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад № 78» г. Чебоксары • Иные локальные акты
Проблема	Профессиональные трудности начинающих молодых педагогов
Цель проекта	Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.
Задачи проекта	1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ. 3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам. 4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
Ожидаемые результаты	1. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации. 2. Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде. 3. У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять, возложенные на них обязанности в занимаемой должности. 4. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
Участники проекта	Педагог-наставник, начинающий педагог, педагог-психолог, старший воспитатель

Структура управления реализацией проекта	• Руководитель - заведующий МБДОУ «Детский сад № 78» г. Чебоксары • Куратор - старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 78» г. Чебоксары • Наставник • Наставляемый • Педагог-психолог
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование Нематериальные способы стимулирования

2. АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА

Для эффективной работы любого дошкольного учреждения необходима высокая квалифицированная работа его кадрового состава. Современный педагог должен владеть: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Для достижения определенных целей в воспитании и развитии дошкольников, необходим подход к работе с педагогами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Молодой специалист должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности, они имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

В результате, начинающие педагоги даже с высоким уровнем профессионализма могут адаптироваться достаточно сложно.

Если во время не помочь такому педагогу, не принимать во внимание его проблемы, то такой педагог может быстро усомниться в своем профессионализме, пропадет интерес к профессии.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки проекта наставничества (срок реализации 12 месяцев), которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Новизна проекта изменение подходов к работе педагога наставника в связи с появлением в образовательных учреждениях особой категории педагогов, нуждающихся в методическом сопровождении; актуализация прежнего опыта педагога, изменение характера отношений между наставляемым педагогом и педагогом-наставником за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения

Практическая значимость проекта использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

Основные понятия и термины

В проекте наставничества используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования

навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.



3.АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ

Для оценки качества, эффективности и полезности были проведены PEST и SWOT-анализы реализуемого проекта наставничества.

В рамках PEST -анализа факторов внешней среды показал сильные и слабые стороны наставничества:

в экономическом плане

- сильная сторона: представление государственной поддержки молодым педагогическим работникам ведет к приросту молодых специалистов в дошкольную образовательную организацию
- слабая сторона: регулирование экономической деятельности детского сада со стороны муниципального бюджета ограничивает его возможности в поощрении педагогов-наставников

в социальном плане

- слабая сторона: демографическая ситуация политики государства способствует увеличению воспитанников в дошкольных учреждениях, что значительно превышает практическую мощность детского сада, наполняемость детей в группах увеличивается, что ведет к оттоку молодых специалистов

-в технологическом плане

- сильная сторона: внедрение ИК – технологий в настоящее время приводит к принципиальному изменению роли педагога, привлекает внимание молодых специалистов. В этом плане молодые специалисты могут стать наставниками для педагогов с опытом работы, которым порой трудно удается освоить компьютерные технологии.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Сильные стороны:

- Улучшение качества образовательного процесса
- Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста

Угрозы ее реализации.

Нет возможности денежной мотивации и поощрения педагогов-наставников

Таким образом, в результате оценки внешней и внутренней среды выявлено преобладание сильных сторон, что доказывает об эффективности реализации проекта.

4.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

Проект наставничества направлен на становление молодого педагога и с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

Цель:

- оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи: прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.

1.Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.

2.Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.

3.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

4.Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Система наставничества основывается на следующих **принципах:**

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.



5. УЧАСТНИКИ И ИХ РОЛЬ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

5.1. Целевые группы

В целевую группу реализации проекта наставничества в образовательной организации входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- опытные педагоги;
- куратор;
- руководитель;
- педагог-психолог.

5.2. Структура управления и реализации проекта

В структуру управления реализацией проекта наставничества образовательной организации входят:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- наставники – педагоги, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
 - педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Основные **функции** участников в рамках реализуемого проекта

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации проекта наставничества. 2. Разработка проекта наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты проекта наставничества. 4. Реализация кадровой политики наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации проекта наставничества.

Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка проекта наставничества 3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процесса Реализации проекта наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации проекта наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации проекта наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации проекта наставничества.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

В процессе реализации проекта наставничества выделяется три главные роли:

1. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратором проекта может быть старшим воспитатель, назначенный Приказом руководителя МБДОУ.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Реализация проекта наставничества происходит через работу куратора с двумя механизмами: базой наставников и базой наставляемых.

Формирование данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов.

Формирование базы **наставников** осуществляется из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме),

- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента воспитанников;

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ДОО;

- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- знакомить молодого (начинающего) педагога со ДОО, с расположением групповых ячеек, служебных и бытовых помещений;

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной

деятельностью молодого/начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого/начинающего педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются **права**:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми своевременно выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю ДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой (высшей) квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; Знание и умение пользоваться ПК
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность, дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде

Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении опыта управления людьми Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции
--------------------------------	---

Наставник, с согласия заведующего ДООУ, может включать других сотрудников ДООУ в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Наставляемым является выпускник ВУЗа или педагогического колледжа, молодой специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков

Формирование базы **наставляемых** осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ДООУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом.

Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.



Структура управления реализацией проекта наставничества можно представить в виде схемы:



6. РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

-Нормативные основы реализации проекта наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12. 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24. 12.2018 № 16);
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Основная образовательная программа МБДОУ «Детский сад № 78» г. Чебоксары;
- Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

- Кадровое обеспечение

В МБДОУ «Детский сад №78» г.Чебоксары в 2022-2023 г.г. работает 7 молодых специалистов, за которыми закреплены 7 опытных педагогов наставников. Наставничество курируется под руководством заведующего дошкольного учреждения, старших воспитателей и педагога-психолога.

-Образовательная среда (ДОУ, педагоги, дети, родители)

7. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

7.1. Этапы реализации проекта

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска проекта наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска проекта. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
3. Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь в образовательных и других вопросах	Формирование базы наставников, которые потенциально
	• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей воспитанников – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

4.Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
5.Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
6.Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
7.Завершение реализации программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7.2. Формы наставничества

В отношении педагогических работников ДОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического ВУЗа/колледжа»..

В рамках формы наставничества «педагог-педагог» **задачами** наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны **модели взаимодействия**:

- «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);
- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.
- «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.



Форма наставничества «руководитель образовательной организации».

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации– педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закреплению в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в педагогический процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателей текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ДООУ и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение методологических дефицитов педагогов внутри ДООУ, а также путем использования внешних контуров.

Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа». Цель такой формы – получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи:

- помощь в раскрытии и оценке студентом своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности.

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в ДООУ или трудоустроился в ней. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Для этого необходимо совместно с педагогическим ВУЗом или колледжем (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики, учитывая следующие моменты:

- студент, параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в ДОУ, путем регулярной подготовки и проведения фрагментов занятия, который ведет опытный педагог - наставник;
- знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования, основной образовательной программой ДОУ, содержанием образовательных программ образовательной организации, содержанием, методикой и технологиями образовательно-воспитательного процесса.

Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2–3 «зачетных» занятий, т.к. позволит многократно отработать действия студента практиканта на всех этапах занятий, на различных типах и видах занятиях, в том числе инновационных.

В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных трудностей, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов, можно сделать выбор формы наставничества.

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к следующим **результатам** (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДОУ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста

7.3.Применяемые технологии

В ходе освоения проекта наставничества применяют различные технологии.

Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему, используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение в образовательном пространстве для	Индивидуальное наставничество

		становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	
--	--	---	--

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

8.ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Этапы реализации проекта

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:

- 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.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» авторы
- 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 ДОО.

- 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, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Направления деятельности по работе с молодыми специалистами:

1. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей(если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества(распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

№/п	Мероприятия (краткая аннотация)	Сроки	Ответственный
1.	Консультация: «Использование технологий в образовательном процессе».	Сентябрь 2022	Старшие воспитатели Афони́на Д.И., Владими́рова О.В.
2.	Совместная разработка с молодыми педагогами планов их саморазвития	Сентябрь 2022	Педагогический наставник
3.	Контроль и оценка взаимодействия начинающих педагогов с родителями	Один раз в квартал	Старшие воспитатели Афони́на Д.И., Владими́рова О.В.
4.	Консультация: «Организация предметно-пространственной - развивающей среды в группе»	Октябрь 2022	Педагогический наставник
5.	Посещение молодыми специалистами родительского собрания педагогов-наставников	Октябрь 2022	Старшие воспитатели Афони́на Д.И., Владими́рова О.В.
6.	Собеседование «ФГОС дошкольного образования»	Ноябрь 2022	Старшие воспитатели Афони́на Д.И., Владими́рова О.В.
7.	Беседа с начинающим педагогом с целью выявления его психологической комфортности в рамках коллектива учреждения, обсудить способы поддержки позитивной самооценки	Ноябрь 2022	Педагог-психолог Иванякова Т.В.
8.	Разбор совместно с начинающими	1 раз в квартал	Педагогический наставник

	педагогами проблемных ситуаций и способов их решения		наставники
9.	Посещение молодыми специалистами методических объединений	1 раз в квартал	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В.
10.	Консультирование молодых педагогов по вопросам работы с детьми с девиантным поведением	Ежемесячно в течении года	Педагоги-наставники, педагог-психолог Иванякова Т.В.
11.	Консультирование молодых педагогов по вопросам работы с детьми испытывающие трудности в усвоении основной образовательной программы дошкольного образования	Ежемесячно в течении года	Педагоги-наставники, Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В., педагог-психолог Иванякова Т.В.
12.	Консультация «Подготовка и организация праздников»	Декабрь 2022	Педагоги-наставники
13.	Анкетирование начинающего педагога , с целью выявления возникающих трудностей	Декабрь 2022	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В.
14.	Контроль за организацией и проведением молодыми педагогами совместной образовательной деятельности с детьми	Один раз в квартал	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В.
15.	Совместная с молодыми педагогами оценка проведённой совместной образовательной деятельности с детьми	Один раз в квартал	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В., педагоги-наставники
16.	Собеседование с целью выделения способов устранения и исправления молодыми педагогами ошибок	Один раз в квартал	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В.
17.	Совместная разработка способов действий с к избеганию ошибок в предметно-практической деятельности	Два раза в год	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В.
18.	Минутка рекомендаций молодым педагогам по улучшению их теоретической подготовки и освоению новых методов профессиональной деятельности	Один раз в квартал	Старшие воспитатели Афони娜 Д.И., Владимирова О.В. педагоги-наставники
19.	Просмотр процедуры проведения педагогического наблюдения	2 раза в год (сентябрь-май)	Педагоги-наставники, Старшие воспитатели Афони娜 Д.И.,

			Владимирова О.В.
20.	Взаимопосещение педагогами-наставниками и молодыми педагогами	Один раз в квартал	Педагоги-наставники
21.	Индивидуальная консультация по запросам	В течении года	Педагоги-наставники
22.	Рекомендации по планированию образовательного процесса	Один раз в квартал	Старшие воспитатели Афониная Д.И., Владимирова О.В.
23.	Консультация «Подготовка и организация праздников»	Декабрь 2022	Педагоги-наставники
24.	Сопровождение подготовки начинающих педагогов к совместной образовательной деятельности, оказание помощи в подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий	Ежемесячно в течении года	Педагоги-наставники
25.	Собеседование «Работа по самообразованию»	Январь 2023	Старшие воспитатели Афониная Д.И., Владимирова О.В.
26.	Просмотр игровых зон «Организация условий для самостоятельной деятельности»	Февраль 2023	Старшие воспитатели Афониная Д.И., Владимирова О.В.
27.	Консультация «Организация индивидуальной работы с детьми»	Март 2023	Педагоги-наставники
28.	Обсуждение педагогических ситуаций «Разрешение конфликтных ситуаций возникшие между воспитанниками»	Апрель 2023	Педагог-психолог
29.	Консультация «Написание самоанализа работы группы за прошедший учебный год»	Май 2023	Педагоги-наставники, старшие воспитатели Афониная Д.И., Владимирова О.В.

III этап реализации проекта - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - 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.

Механизм реализации проекта:

Реализация данного проекта рассчитана на 1 учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

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, т.е. результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации проекта наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга проекта наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проекта наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

8.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации проекта наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

8.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Вторым этапом мониторинга является оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной Программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

8.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутрисадовом, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне детского сада.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Верность в профессию" на уровне детского сада.
- Награждение грамотой, благодарственными письмами.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБДОУ.
- Признание значимости наставников через различные виды материальных поощрений.

9. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;

- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

10. ПЕРСПЕКТИВА ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ

Наставничество доказывает, что оно помогает молодым, начинающим педагогам. Но помогает тогда, когда оно правильно и системно организовано.

Основной результат проекта наставничества – привлечение энергичной и талантливой молодежи в дошкольное образование, создание новых рабочих мест, эффективная и результативная передача полезного опыта опытных педагогов молодым.

Наставничество является действенным механизмом формирования педагогического сообщества. Наставничество следует пропагандировать и продвигать через зрелые педагогические сообщества и зрелую инфраструктуру поддержки, а также через Интернет, СМИ, вузы и т.д.

Поддержка наставничеству нужна в виде признания на государственном и региональном уровнях заслуг наставников, освещения движения в СМИ, создания и поддержки портала, создания видеороликов, комиксов и мультфильмов пропагандирующих истории успеха, предоставления площадок для обучения и общения, организационной работы.

11. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 375 с.
- Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Заповеди молодого педагога. // Классный руководитель. М. – 2004. – №4. – с.71.
- К вопросу о профессиональной компетенции педагогических кадров. // Учительский журнал. М., – 2009. – №3. – с.70.
3. О реализации программы «Школа начинающего педагога как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» // Национальный проект «Образование», № 3, 2010. – С. 17
4. Развитие профессиональной культуры учителя. // Методист. М. – 2005. – №2. – с.48.
5. Этико-педагогический подход к формированию ценностных ориентаций будущего педагога и принципы его реализации // Педагогика, № 6, 2010. – С.15
6. Адаптация начинающего педагога /Справочник руководителя образовательного учреждения. — № 5, 2010. – С. 54

ПРИЛОЖЕНИЕ

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			

4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и			

	уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

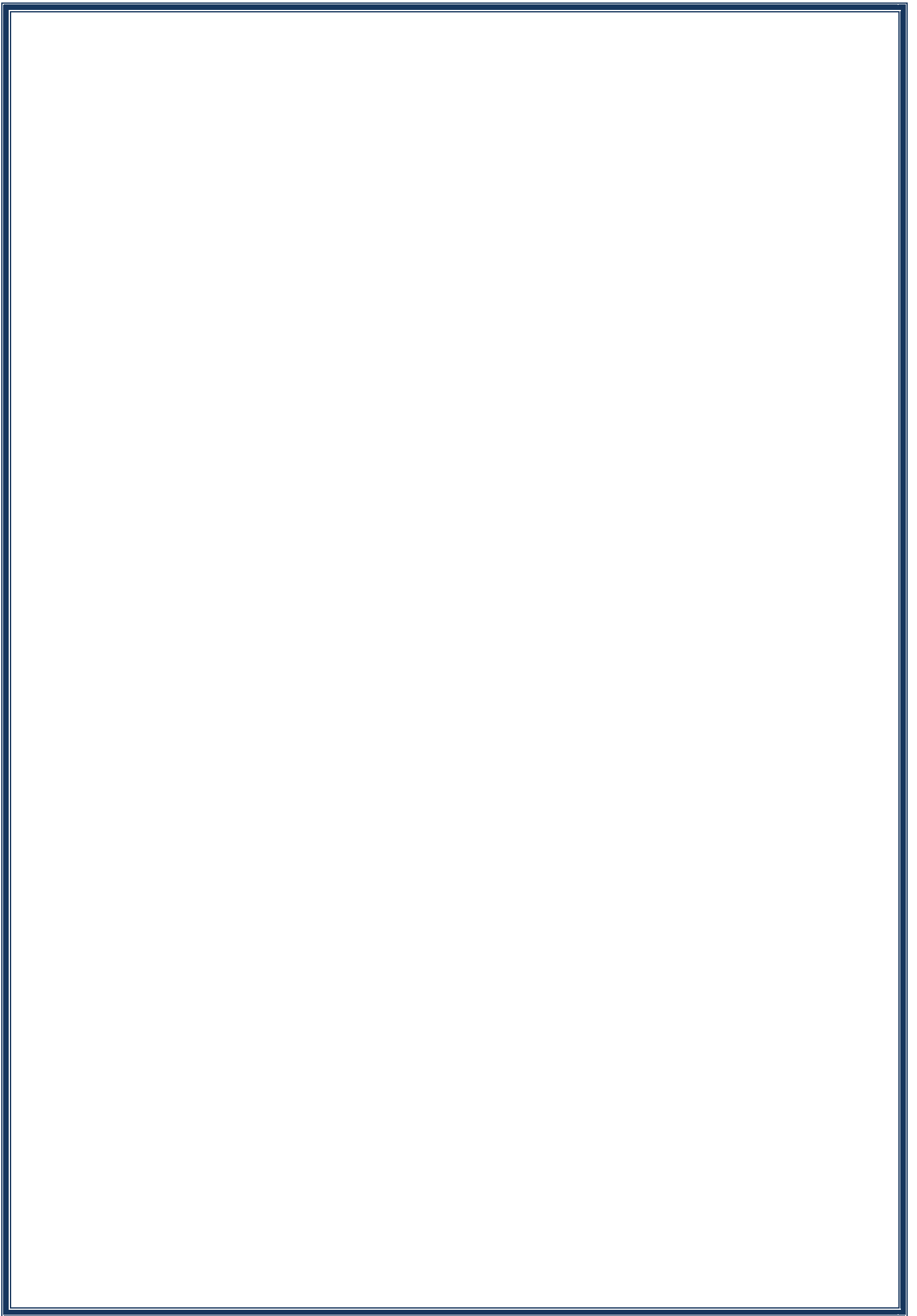
**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						

3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ подпись Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г. Наставник _____ подпись Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ подпись Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г.						



9. Типовые Программы наставничества МБДОУ «Детский сад № 78» г. Чебоксары

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Вместе идем к успеху.	Молодые/начинающие педагоги (стаж до 3 лет)	Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в ДОУ кадрового резерва.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Опытный педагог – воспитатель, способный осуществлять всестороннюю поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой /начинающий специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией практической деятельности, с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями.

