

РАССМОТРЕНА
на заседании педагогического совета
МАДОУ «Детский сад «Солнышко»
Протокол № 1 от 31.08.2021

УТВЕРЖДЕНА
приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад «Солнышко»
№ 46 от 31.08.2021

ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА

«СТУПЕНЬКИ К УСПЕХУ»

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Солнышко» Красночетайского района
Чувашской Республики

Авторы:
Васильева А.Л., заведующий
Андрианова О.Н., старший воспитатель
Егорова Н.В., воспитатель

Красные Четаи, 2021

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

| | |
|--------------------------------------|---|
| Наименование проекта | Проект наставничества «Ступеньки к успеху» |
| Описание актуальности проекта | <p>В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.</p> <p>Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в образовательных организациях выявил наличие следующих проблем:</p> <ul style="list-style-type: none">- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;- отсутствие выстроенной системы взаимодействия образовательных организаций разного уровня при формировании системы наставничества;- отсутствие адекватных систем мотивации наставников. <p>Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система педагогического наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.</p> |

Значимость проекта для региона

Проект «Ступени к успеху» захватывает некоторые актуальные тенденции, характерные для образования Чувашской Республики.

Для региона в настоящее время характерны следующие тенденции в образовании:

1) **Участие в инновационной деятельности**- освоение педагогами новых, инновационных способов организации образовательного процесса, использование в воспитании детей современных методик и технологий.

2) **Конкурсное движение** – инновационный фактор развития в образовании. Именно сегодня конкурсное движение набирает силу на разных уровнях, начиная с дошкольного, заканчивая дистанционными конкурсами всероссийского и международного уровней.

3) **Публикация статей из педагогического опыта.** Качество методической продукции, выпущенной педагогами, вполне может служить одним из косвенных показателей эффективности их методической деятельности. Трансляция опыта педагогов набирает силу на муниципальном, республиканском, федеральном уровнях.

4) **Привлечение молодых специалистов в образование.** В настоящее время остро стоит проблема определения места, роли и функции молодого педагога в системе образования. Особый акцент делается на позициях, позволяющих молодому педагогу приобрести опыт, сформироваться как специалисту.

| | |
|---|--|
| Сроки реализации проекта | Сентябрь 2021 – август 2022 года |
| Специальные педагогические условия для внедрения проекта | <ul style="list-style-type: none"> – разнообразие и вариантность работы в системе наставничества; - учет индивидуальных особенностей педагогов; – бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности; - мотивация; - достаточный уровень квалификации педагогов-наставников. |
| Критерии эффективности проекта | <p style="text-align: center;">Промежуточные результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> -повысится уровень педагогической самостоятельности, активности и инициативности; - повысится уровень эмпатии участников образовательного процесса, обусловленный опытом педагогических ценностей и отношений; -улучшатся некоторые практические навыки и умения педагогической деятельности. <p style="text-align: center;">Ожидаемые результаты от реализации проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> -появится устойчивая мотивация и интерес к педагогической деятельности; -улучшатся навыки общения и взаимодействия с коллегами; -повысится уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания. -накопятся практические навыки и умения в значимых для региона образовательных тенденциях; -повысится уровень педагогического мастерства. |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современном дошкольном образовании остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Целесообразность проекта

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам.

Польза для подопечных

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными высококвалифицированными педагогами. Во время этого

процесса они:

1. Получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность.
2. Ощущают поддержку в профессиональном развитии.
3. Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации.
4. Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста.
5. Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности.
6. Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях.
7. Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.
8. Осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

Польза для наставников

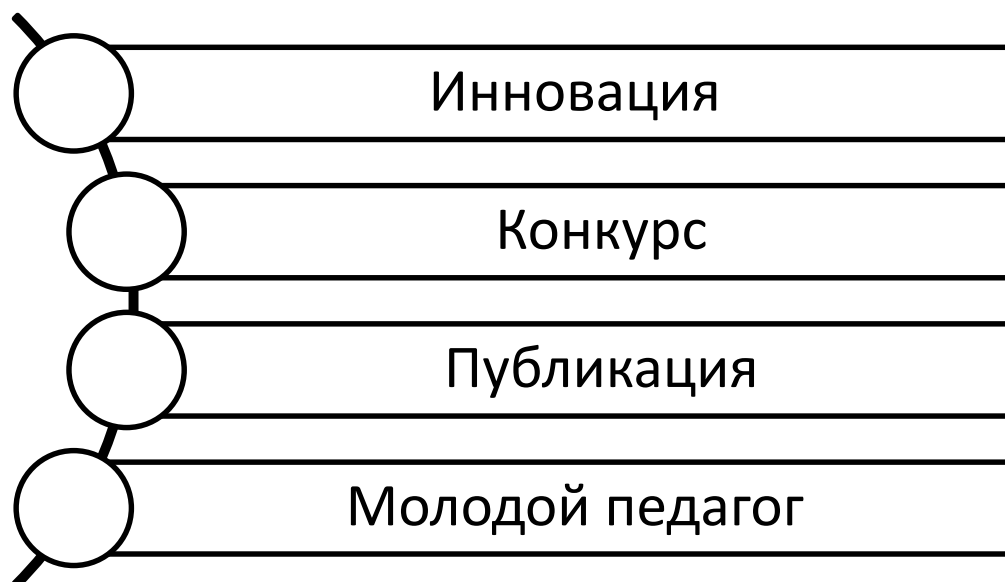
Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и т.д.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, саминаставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Они:

1. Имеют перспективы карьерного роста.
2. Получают признание заслуг и статуса наставника.
3. Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег.
4. Получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач.
5. Систематизируют имеющийся профессиональный опыт.
6. Принимают участие в формировании профессиональной команды.

Особенности практики наставничества

Представленная практика наставничества «Педагогическая инвестиция» представляет собой комплексную модель наставничества в ДОУ, ориентированную на некоторые современные тенденции образования в регионе и состоит из 4 значимых блоков:



Цель проекта: оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.

Задачи проекта:

-ускорение процесса профессионального становления педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- адаптация педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности, приобщение к образовательной культуре;

- развитие у педагогов интереса к осуществляемой профессиональной педагогической деятельности;

-развитие профессионально значимых качеств личности;

-формирование активной гражданской и жизненной позиции;

-создание в педагогическом коллективе благоприятного социально-психологического климата;

-снижение текучести кадров в образовательной организации и мотивация педагогов к установлению длительных трудовых отношений.

Соответствие нормативным правовым актам

Проект составлен в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.03.2021) "Об образовании в Российской Федерации", Типовым положением о наставничестве, не противоречит Уставу ДОУ.

Программа наставничества тесно связана:

- с реализуемыми проектами в образовательной организации;
- с программой стратегического развития образовательной организации;
- с развитием волонтерского движения;
- с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы».

Программа наставничества соотнесена с:

- с основной образовательной программой ДОУ,
- с программой дополнительного образования детей,
- с планами по воспитательной работе ДОУ,
- с планом по инновационной деятельности,
- с планом социально-психологической службы.

Практическая значимость проекта.

Проект наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой дошкольной организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА НАСТАВНИЧЕСТВА

Технология реализации процесса наставничества.

Принцип формирования наставнических пар/групп

| Блоки | Наставник | Подопечный (подопечные) |
|------------------------|--|--|
| Блок «Инновация» | Педагог, владеющий новыми, инновационными способами организации образовательного процесса | Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в овладении инновационными технологиями |
| Блок «Конкурс» | Педагог, имеющий опыт участия и занявший призовые места в конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях | Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в участии в конкурсах различного уровня |
| Блок «Публикация» | Педагог, имеющий опыт публикации статей на муниципальном, республиканском, федеральном уровнях | Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в написании статьи из опыта педагогической работы |
| Блок «Молодой педагог» | Опытный педагог со стажем педагогической работы более 20 лет | Вновь поступивший молодой специалист |

Ресурсы для совместной работы наставника и наставляемого

Педагогические ресурсы:

| ФИО | Должность | Стаж педагогической работы |
|-----------------|---------------------|----------------------------|
| Васильева А.Л. | Заведующий | 29 лет |
| Андрианова О.Н. | Старший воспитатель | 29 лет |
| Егорова Н.В. | Воспитатель | 10 лет |

**«Дорожная карта»
профессионального развития молодого педагога
(применима ко всем блокам наставничества)**

| Мероприятия | Сент | Окт | Нояб | Дек | Янв | Февр | Март | Апр | Май | Июнь | Июль | Авг |
|---|------|-----|------|-----|-----|------|------|-----|-----|------|------|-----|
| Аналитико-планирующий этап | | | | | | | | | | | | |
| Формирование наставнических групп/пар | X | | | | | | | | | | | |
| Составление дорожной карты | X | | | | | | | | | | | |
| Коммуникативный тренинг | X | | | | | | | | | | | |
| Основной этап (прохождение программы наставнической деятельности) | | | | | | | | | | | | |
| Собеседование (выявление проблем) | | X | | | | | | | | | | |
| Консультация (сообщение знаний теоретического характера) | | X | | | | | | | | | | |
| Открытый показ – стажировка (пример педагогической ситуации) | | | X | X | X | X | X | X | | | | |
| Круглый стол (обмен мнениями по теории и практике проблемы) | | | | X | X | | | | | | | |
| Блог-проект (совместная деятельность по решению проблемы) | | | | | | X | X | X | | | | |
| Семинар-практикум (по итогам реализации блога-проекта) | | | | | | | | | X | | | |

Методика выявления результативности наставнической деятельности.

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|
| Деловая игра (анализ приобретенных педагогических умений и навыков) | | | | | | | | | | X | | |
| Заключительный этап (выявление результативности, подведение итогов) | | | | | | | | | | | | |
| Контрольный срез результативности проекта | | | | | | | | | | | X | |
| Подведение и тиражирование итогов реализации проекта | | | | | | | | | | | | X |
| Рефлексия участников проекта | | | | | | | | | | | | X |

Рефлексивная методика оценки эффективности проекта

Лист оценки

Ф.И.О. педагога _____

Дата _____

Инструкция: оцените свои возможности, умения и навыки по 10-балльной шкале.

| Критерии | Шкала |
|--|----------------------|
| Навыки взаимодействия с коллегами в процессе достижения поставленных целей | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Уровень самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Практические навыки и умения поведения в разнообразных педагогических ситуациях | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Уровень творческой активности | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Уровень коммуникативных навыков | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| Средний балл | |
| Уровень успешности | |

Максимальное количество – 50 баллов.

1 уровень успешности – до 15 баллов.

2 уровень успешности – 16 – 29 баллов.

3 уровень успешности – 30 – 44 балла.

4 уровень успешности – 45 - 50 баллов.

Контрольные срезы педагогической успешности

Блок «Иновация»

| Критерии оценивания | Высокий уровень | Средний уровень | Низкий уровень |
|---|-----------------|-----------------|----------------|
| Планирование деятельности по выявлению проблем, поиску и разработке новшеств | | | |
| Мотивация, т. е. побуждение к деятельности участников инновационной деятельности | | | |
| Освоение новшеств и внедрение их в практику | | | |
| Мониторинг процессов инновационной деятельности - отслеживание ее результатов, накопление информации, на основе которой осуществляется ее коррекция и дальнейшее прогнозирование развития | | | |

Блок «Конкурс»

| Количество участия в конкурсах | | | Количество сертификатов | | | Количество призовых мест | | |
|--------------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| Муниципальный уровень | Республиканский уровень | Федеральный уровень | Муниципальный уровень | Республиканский уровень | Федеральный уровень | Муниципальный уровень | Республиканский уровень | Федеральный уровень |
| | | | | | | | | |

Блок «Публикация»

| Количество публикаций | | |
|-----------------------|-------------------------|---------------------|
| Муниципальный уровень | Республиканский уровень | Федеральный уровень |
| | | |

Блок «Молодой педагог»

| Критерии оценивания | Высокий уровень | Средний уровень | Низкий уровень |
|---|-----------------|-----------------|----------------|
| Результативность образовательной деятельности | | | |
| Взаимодействие с родителями | | | |
| Организация предметно-развивающей среды | | | |
| Методическая деятельность | | | |
| Трудовая дисциплина | | | |
| Общественная активность | | | |

Подведение итогов взаимодействия пар/групп.

Учитываются:

- 1) самооценка (рефлексивная методика оценки эффективности проекта);
- 2) контрольный срез педагогической успешности;
- 3) результаты участия в деловой игре.

Цель и задачи деловой игры определяются соответствующим выбранным блоком.

В ходе деловой игры происходит педагогическое взаимодействие наставников и подопечных. Оцениваются действия каждого участника игры.

Оценка происходит по следующим критериям:

- педагог активно вступает во взаимодействие с другими педагогами игры;
- педагог предлагает свою помощь в затруднительных ситуациях другим педагогами игры;
- педагог принимает активное участие в деловой игре, заинтересован в выполнении заданий;
- педагог владеет достаточными профессиональными навыками для решения задач деловой игры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Педагогический эффект:

- повышение эффективности подготовки педагогов к выполнению своих обязанностей;
- быстрое вхождение в педагогическую деятельность молодых специалистов;
- приспособление педагогов к меняющимся запросам общества, быстрое овладение новыми технологиями педагогической деятельности;
- положительное и продуктивное отношение к работе, высокая мотивация.

Управленческий эффект:

- снижение текучести педагогических работников;
- повышение рейтинга ДООУ в системе дошкольного образования.

Распространение результатов проекта.

-Творческий отчет о проделанной работе и презентация результатов проекта на педагогическом совете.

-Размещение информации на сайте ДООУ.

-Публикация проекта и его результатов в сборнике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.
2. Шегаева, А. В. Определение роли и функции молодого специалиста в системе общего образования / А. В. Шегаева. — Педагогика: традиции и инновации : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 130-131.
3. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.