

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому
развитию детей № 52 «Белочка» городского округа «город Якутск»
677008 Республика Саха (Якутия), г. Якутск, ул. Каландарашвили, д. 38/6 «А»,
тел. 36-44-25, факс 35-01-33
ОКПО 55670590 ОГРН 1021401065487, ИНН/БИК 1435124268/049805001
detsad52@yaguo.ru



**Проект «Я и мой наставник»
в МБДОУ Детский сад № 52 «Белочка»**

Якутск – 2022

Паспорт проекта

№ п\п	Наименование	Содержание
1.	Тема проекта	Я и мой наставник
2.	Вид проекта	Организационно-методический Практико-ориентированный
3.	Основание для разработки проекта	<ul style="list-style-type: none"> - Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»; - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования; - Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г; - Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; - Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Программа развития МБДОУ Д/с № 52 «Белочка» на 2021-2025годы; - Устав МБДОУ Д/с № 52 «Белочка»
4.	Разработчики проекта	Аркадьева И.В, старший воспитатель Курбатова Н.М, учитель - логопед
5.	Цель проекта	Помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
6.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемым. 2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями. 3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.
4.	Длительность реализации проекта	2 года
5.	Целевая группа	Наставляемые ДОУ

6.	Этапы реализации проекта	1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – октябрь 2022 года). 2. Этап педагогического проектирования (октябрь 2022года – январь 2023 года). 3. Организация и проведение мероприятий (январь 2023 года – май 2024 года). 4. Аналитический этап (рефлексивный) (май 2024 года – июнь 2024 года).
7.	Прогнозируемый результат проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Будет обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ, • Будет сформирована и внедрена модель наставничества в ДОУ, • Будет обеспечено развитие кадрового потенциала ДОУ, • Будут получены положительные результаты образовательной деятельности.

Аннотация

Настоящий образовательный проект раскрывает особенности создания условий и реализации модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

Нормативной базой Проекта являются:

Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;

- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Программа развития МБДОУ Д/с № 52 «Белочка» на 2021-2025годы;

- Устав МБДОУ Д/с № 52 «Белочка».

Данный Проект содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми ДОУ.

Настоящий Проект определяет стратегию оказания помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу; является организационно-методическим проектом, направленным на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.

Основные цели и задачи Проекта отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности ДОУ.

Представленный Проект ориентирован на педагогов в образовательной сфере, работающих в дошкольных учреждениях.

I. Актуальность проекта.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит,

состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МБДОУ Д/с № 52 "Белочка" является развитие кадрового потенциала.

Начиная свою работу в ДООУ, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Исходя из анализа деятельности по данному направлению, в процессе определения актуальности темы данного проекта были выявлены следующие **основные проблемы**:

- проблемы входа в профессию, проблемы подготовки, проблемы удержания, компетентности и роста в профессии;
- несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство»;
- необходимым становится не столько информационное и методическое, сколько организационное и кадровое совершенствование в ДООУ.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

II. Цель и задачи проекта.

Цель Проекта: помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи Проекта:

1. Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемым.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.

III. Риски Проекта.

Риски Проекта (SWOT анализ):

Внутренние силы, поддерживающие Проект: высокий уровень материально-технической оснащённости ДООУ для реализации Проекта.

Внешние силы, поддерживающие Проект: социальный заказ государства и общества.

Внутренние сопротивления: недостаточная активность участников образовательной деятельности. Стереотип общественного сознания.

Внешние слабости: изменения в законодательной базе.

IV. Концептуально-методологические основы Проекта.

Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. Согласно «project management» и «knowledge management» потенциал образовательной организации определяется возможностью создания, передачи, интеграции и эксплуатации опыта и знаний как активами. Последние, в свою очередь, формируют компетенции и служат основой для создания новых продуктов и услуг.

В самой идее наставничества, безусловно, нет ничего нового. Феномен наставничества является предметом изучения многих наук. В психолого-педагогических исследованиях данный концепт трактуется как элемент системы непрерывного педагогического образования и процессов личностного, профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

В социологических науках исследуемое явление рассматривается в рамках теорий разделения труда, социального обмена, возможности изменения социального статуса, обеспечения вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры.

В менеджериальных науках отечественные и зарубежные авторы обращаются к этому вопросу в контексте управления персоналом, корпоративной и организационной культуры, оценки качества услуг и инвестиционной привлекательности организации.

Несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство».

Учитывая все отличительные особенности данного концепта можно считать наставничество как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Иными словами, предложенная модель, интегрирует в себе множество дисциплин (управление персоналом, психология, профессиональная педагогика).

Технологии XXI века позволяют образовательным организациям стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг. Наставничество выступает как необходимый социально-педагогический компонент развития и сохранения традиционных социокультурных основ функционирования дошкольной образовательной организации.

Реализуемый Проект основывается на следующих **принципах**:

- принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для поэтапного развития личности педагога);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);
- принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).

V. Технологическая основа Проекта

Идея создания и реализации проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития наставляемым. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того,

как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

В нашем понимании наставник – это **коучинг, тьютор**.

Коучинг— «частный репетитор по профессии».

Тьютор - «домашний учитель, наставник, опекун».

Из представленных определений, понятно, что **наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. **Для нас наставничество является** возвращением молодых специалистов через передовую практику лучших сотрудников детского сада.

С каждым годом популярность наставничества в нашем образовательном учреждении растет. Это связано с тем, что все четыре стороны: воспитанник, педагог, учреждение и администрация, получают определённую выгоду от проекта.

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

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

Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

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

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;
- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Если это необходимо.

В своём профессиональном становлении наставляемый проходит несколько ступеней.

I ступень – (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

II ступень – (развивающий этап): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, повышение авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: форсайт-центров для воспитателей, семинары и т. д.

III ступень – (становления этап): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Таким образом, стартовал долгосрочный проект по наставничеству.

Формы работы с наставляемыми:

- Консультирование,
- мастер-класс,
- теоретические и практические семинары,
- круглый стол, диспут, мозговой штурм,
- диссеминация опыта,
- виртуальное методическое сообщество,
- творческие и рабочие группы,
- конкурсы пед.мастерства.

Разработаны документы, регламентирующие проект наставничество (Положение, приказ, план работы, конкурсы педагогического мастерства).

VI. Основное содержание Проекта.

Данный проект раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере, так и для самого ДОУ, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого.

В основе Проекта лежит модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении. (Приложение 1)

В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: администрация, педагоги, смежные специалисты ДОУ.

Основные направления и формы реализации Проекта его участниками:

Направления деятельности	Формы, методы работы
Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий.	<ul style="list-style-type: none">• Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы;• Разработка нормативных, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий;• Разработка мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»;• Создание условий реализации модели наставничества в ДОУ.
Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none">• Анкетирование педагогов;• Повышение квалификации педагогов;• Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее;• Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик;• Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей.• Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня.

Механизм реализации проекта.

Проект реализуется в дошкольном образовательном учреждении с сентября 2022 года. Срок реализации Проекта: 2 года.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – октябрь 2022года)				
1.	Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в дошкольном образовательном учреждении.	сентябрь – октябрь 2022 года	Старший воспитатель, рабочая группа	Выводы о степени разработанности данного вопроса.
2.	Разработка проекта по теме "Наставничество"	октябрь – ноябрь 2022 года	Старший воспитатель, рабочая группа	План действий по реализации Проекта
3.	Разработка критериев подбора наставников ДОУ	октябрь 2022 г	Старший воспитатель, рабочая группа	Система отбора педагогов-наставников
4.	Отбор наставляемых ДОУ.	октябрь – ноябрь 2022 года	Старший воспитатель	Создание базы наставляемых ДОУ.
5.	Совершенствование материальной базы ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ». Приобретение интерактивных образовательных ресурсов.	2022-2023 учебный год	Заведующий ДОУ, Старший воспитатель	Укрепление материально-технической базы ДОУ
2. Этап педагогического проектирования (октябрь 2022 года – январь 2023 года)				
1.	Разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в ДОУ, регламентирующих ее деятельность.	октябрь 2022 года	Рабочая группа	Создание модели наставничества в ДОУ.
2.	Составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации проекта, а также уровню проф.мастерства.	ноябрь 2022 года	Рабочая группа	Оценка результатов мониторинга.
3 этап. Организация и проведение мероприятий (январь 2023года – май 2024 года)				
1.	Реализация плана работы по наставничеству	январь 2023года – май 2024 года	Старший воспитатель	Реализация Проекта. Обобщение результатов деятельности по проекту.
2.	Организация и проведение обучающих семинаров для педагогов, круглых столов, мастер – классов	В течение учебного года	Старший воспитатель, рабочая группа	Рост профессионального мастерства педагогов ДОУ

3.	Создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.	январь 2023года – май 2024 года	Рабочая группа	Создание сборника методических материалов.
4.	Корректировка проекта (при необходимости)	сентябрь 2023 года	Старший воспитатель, рабочая группа	Корректировка проекта
4. Аналитический этап (рефлексивный) (май 2024 – июнь 2024 года)				
1.	Проведение мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»	Апрель - май 2024 года	Старший воспитатель	Аналитическая справка
2.	Анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы.	Май - июнь 2024 года	Старший воспитатель, рабочая группа	Аналитическая справка.
3.	Обобщение и распространение опыта по теме реализации Проекта	В течение реализации проекта	Старший воспитатель, рабочая группа	Представление опыта работы ДОУ

VII. Ресурсное обеспечение Проекта.

Для реализации Проекта необходимо следующее *организационное и методическое обеспечение*:
Программно-методическое обеспечение:

ДОБАВИТЬ

№ п/п	Название технологии, пособия
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/
2.	Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] https://минобрнауки.рф
3.	Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с
4.	https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/

Материально-техническое обеспечение:

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Канцелярские товары	50 шт.
2.	Интерактивная электронная доска с сенсорным экраном	1 штука
3.	Компьютер	1 штука
4.	Проектор	1 штука
5.	Магнитофон	1 штука
6.	Интерактивный комплекс "Живые картинки"	1 штука
7.	Книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности	25 шт

	педагогов	
8.	Дидактические игры	25 шт
9.	Литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста	50 шт

Сопровождение Проекта.

Направление	Ответственный	Направление деятельности
Административное сопровождение	Заведующий дошкольным образовательным учреждением.	обеспечение условий работы педагогов, выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию проекта.
Методическое сопровождение	Старший воспитатель	единство подходов и целей в работе с педагогами. взаимодействие с участниками реализуемого проекта, организация и планирование деятельности.
Психологическое сопровождение	Педагог-психолог	психопросвещение, консультативная деятельность, участие в образовательной деятельности.
Педагогическое сопровождение	Педагог-наставник	участие в образовательной деятельности. доверительное отношение с участниками реализуемого проекта.

VIII. Ожидаемые результаты Проекта.

Реализация Проекта *предполагает* следующие результаты, продукты:

Педагоги:

- Будет обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ,
- Будет сформирована и внедрена модель наставничества в ДОУ,
- Будет обеспечено развитие кадрового потенциала ДОУ,
- Будут получены положительные результаты образовательной деятельности.

Результаты – продукты:

- В рамках данного направления будет разработано учебно-методическое обеспечение:
- Модель наставничества в ДОУ;
- Мониторинг образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ», диагностические материалы (анкеты, опросники и пр.) ;
- комплекс практического и методического материала(цикл практических заданий и др.).

IX. Перспективы развития Проекта.

1. Создание условий для повышения качества профессиональной подготовленности педагогов в ДОУ:

- рост числа педагогических работников с высшим образованием, имеющих высшую и первую квалификационные категории;

- обобщение и распространение результативного педагогического опыта через педагогические конференции, мастер-классы, обучающие семинары, проблемные курсы;
 - организация и апробирование сетевого взаимодействия по изучению опыта лучших педагогов;
 - совершенствование адресности ресурсной поддержки и стимулирования образовательной и инновационной деятельности педагогов.
2. Развитие социального партнерства ДОУ:
- определение приоритетов в межведомственном взаимодействии;
 - реализация совместных проектов по направлению.

Используемая литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
4. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, №2,3,4-2004.
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>
6. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
7. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с
8. <https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/>