**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА**

**КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ г. ИРКУТСКА**

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКИЙ САД № 107**

**(МБДОУ г. Иркутска детский сад №107)**

664017, г. Иркутск, ул. Академическая, 8, тел. 42-19-97

**Проект «Система наставничества в образовательной организации**

**от точки «я знаю» к вектору «я умею»».**

Авторы:

Семенова Надежда Юрьевна,

Кошкина Наталья Александровна,

Никитюк Наталья Александровна,

Семенов Александр Вениаминович.

Иркутск, 2023г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  <https://users.antiplagiat.ru/report/summary/1> |  |

**Паспорт проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Наименование**  | **Содержание** |
|  | Тема проекта | Проект «Система наставничества в образовательной организации от точки «я знаю» к вектору «я умею»» |
|  | Вид проекта | Организационно-методическийПрактико-ориентированный |
|  | Основание для разработки проекта | * + - 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 г. Иркутска детского сада № 107;- Устав МБДОУ г. Иркутска детского сада № 107. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Разработчики проекта | Семенова Н.Ю. – заведующийКошкина Н.А. – заместитель заведующего, воспитательНикитюк Н.А. – учитель-логопедСеменов А.В. – музыкальный руководитель |
|  | 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.
 |
|  | Длительность реализации проекта | ежегодно |
|  | Целевая группа | Наставляемые ДОУ |
|  | Этапы реализации проекта | 1. Организационно-подготовительный этап

(сентябрь – декабрь 2020 года).1. Педагогического проектирования

(декабрь 2020 года – март 2021 года).1. Организация и проведение мероприятий

(март 2021 года – май 2021года).1. Аналитический этап (рефлексивный)

(сентябрь 2021 года – октябрь 2021). |
|  | Прогнозируемый результат проекта | * 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.
 |

**Обоснование необходимости педагогического проекта. 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. Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Каждый руководитель ДОУ 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 г. Иркутска детского сада № 107 является развитие кадрового потенциала. Начиная свою работу в ДОУ, 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 ДОУ.

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

* 1. **Цель Проекта:** помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
	2. **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.

**Риски Проекта** (SWOT анализ):

Внутренние силы, поддерживающие Проект: высокий уровень материально-технической оснащенности ДОУ 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.

**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.

**Технологической основой 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 ДОУ 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, тьютер, антрагог.**

**Коучинг—** «частный репетитор по профессии».

**Тьютер**- «домашний учитель, наставник, опекун».

**Андрагог** – «преподаватель, обучающий взрослых».

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** взращиванием 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.

Наставник

Наставляемый

Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится

выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Развивает свои деловые качества;

Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

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, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

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

*ІІІ ступень – (становления этап):* складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят 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).

**Основное содержание Проекта.**

Суть 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.

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

Основные направления и формыреализации Проекта его участниками:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления деятельности | Формы, методы работы |
| 1. | Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий. | * 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.
 |
| 2. | Работа с кадрами | * 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.
 |

Развитие социального партнерства.

Дошкольное образовательное учреждение не может в полной мере удовлетворить возросшие запросы государства и непосредственных социальных заказчиков – родителей. Эта ситуация подсказывает одно из радикальных средств для ДОУ – организацию социального партнерства.

**Механизм реализации Проекта.**

Проект реализуется в дошкольном образовательном учреждении с 2020 года. Срок реализации Проекта: ежегодно.

Материально-техническое обеспечение:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Количество |
|  | Канцелярские товары | 170 шт. |
|  | Мультимедийная установка  | 1 шт. |
|  | Компьютер |  2 шт. |
|  | Ноутбук  | 4 шт. |
|  | Магнитофон  | 1 шт. |
|  | Интерактивная электронная доска  | 1 шт. |
|  | Интерактивный стол | 1 шт |

Вспомогательный материал:

* + - * нормативные и методические документы:
			* Программа развития МБДОУ г. Иркутска детского сада № 107;
			* Устав МБДОУ г. Иркутска детского сада № 107;
	+ книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности педагогов;
	+ литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Сопровождение Проекта.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление | Ответственный | Направление деятельности |
| Административное сопровождение | Заведующий дошкольным образовательнымучреждением. | * обеспечение условий работы педагогов,
* выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию проекта.
 |
| Методическое сопровождение | Заместитель заведующего  | * 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 | Учитель-логопед, музыкальный руководитель | * участие в образовательной деятельности.
* доверительное отношение с участниками реализуемого проекта.
 |

Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект

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.).

Результативные параметры:

Мониторинг результатов реализации хода Проекта ориентирован на определенные показатели:

Расчеты по кадровому, экономическому, материально-техническому и научному обеспечению и реализации педагогического проекта.

**Бизнес-план**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование** | **сроки** | **Сумма (тыс.руб.)** |
| 1. | Приобретение методической литературы по наставничеству в ДОУ. | 2020 | 20.000 |
| 2. | Курсовая подготовка педагогов по различным направлениям. | 2020 | 35.000 |
| 3. | Приобретение оборудования в группы, в том числе интерактивного. | 2020 | 250.000 |
| 4. | Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня | 2020 | 32.000 |
| 6. | Приобретение программного обеспечение для ИКТ технологий. | 2020 | 50.000 |
| **ИТОГО: 387.000 руб.00 коп.** |

* 1. Перспективы развития Проекта
* 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.

**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. 5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, №2,3,4-2004.
4. 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/>

5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>

6. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с

 7.[https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/](https://педпроект.рф/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82-%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C-%D0%B1%D1%83%D0%B4%D1%83%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE/)

