

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №122 «Солнечный лучик» общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательно-речевому развитию детей»
города Чебоксары Чувашской Республики

Республиканский конкурс проектов

«Наставничество – стратегия непрерывного развития»

ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИНВЕСТИЦИЯ»

Номинация: Комплексная модель наставничества образовательной организации



Авторы:
Алексеева О.В., заведующий
Данилова З.В., старший воспитатель
Антонова Е.В., учитель-логопед

Чебоксары. 2021

Содержание

Паспорт проекта.....	3
Пояснительная записка.....	6
Описание проекта.....	11
Заключение.....	17
Список используемых источников.....	18

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	Проект наставничества «Педагогическая инвестиция»
Описание актуальности проекта	<p>Образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление педагогической и профессиональной составляющей современного образования. Необходима система, своего рода программа формирования педагога, который будет не только грамотным специалистом, но и морально преданным той профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества. 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>

<p>Значимость проекта для региона</p>	<p>Проект «Педагогическая инвестиция» захватывает некоторые актуальные тенденции, характерные для образования Чувашской Республики.</p> <p>Для региона в настоящее время характерны следующие тенденции в образовании:</p> <ol style="list-style-type: none">1) 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.2) 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.3) 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.4) Инклюзия в образовании. В образовательных организациях наблюдается тенденция увеличения количества детей с ОВЗ (с ограниченными возможностями здоровья), что требует от педагогов дополнительных знаний и определенного педагогического опыта в воспитании и обучении данной категории детей.
--	--

<p>Сроки реализации проекта</p>	<p>Сентябрь 2020 – август 2021 года</p>
<p>Специальные педагогические условия для внедрения проекта</p>	<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.
<p>Критерии эффективности проекта</p>	<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

Обоснование актуальности.

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 и 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, сами наставники 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 «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
Блок «Инклюзия»	Специалисты системы сопровождения (учитель-логопед, педагог-психолог)	Воспитатель (воспитатели) групп, в которых есть дети с ОВЗ

Универсальная дорожная карта наставнической деятельности

(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			

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

Ресурсы для совместной работы наставника и наставляемого.

Педагогические ресурсы:

ФИО	Должность	Стаж педагогической работы
Алексеева О.В.	Заведующий	13 лет
Данилова З.В.	Старший воспитатель	13 лет
Иванова М.Р.	Воспитатель	25 лет
Смолина Т.А.	Воспитатель	25 лет
Трошкина С.В.	Воспитатель	20 лет
Антонова Е.В.	Учитель-логопед	25 лет

Материальные ресурсы:

Компьютер - 4 (4 с выходом в Интернет, 3 с электронной почтой);

Принтер – 1 шт.;

Многофункциональное устройство – 3 шт.;

Ноутбук – 14 шт.

Технические средства обучения:

музыкальный центр – 1 шт.;

телевизоры - 1 шт.,

DVD-плеер – 1 шт.;

фотоаппарат – 1 шт.;

проектор – 3 шт.;

экран – 4 шт.

Методика выявления результативности наставнической деятельности.

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 «Конкурс»

Количество участий 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	X		
Взаимодействие с родителями			
Организация предметно-развивающей среды			
Методическая деятельность			
Трудовая дисциплина			
Общественная активность			

Блок «Инклюзия»

Критерии оценивания	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Владение основной терминологией	X		
Знакомство с АООП			

Планирование индивидуальной работы			
Педагогическое взаимодействие с воспитанниками с ОВЗ			
Взаимодействие с родителями воспитанников с ОВЗ			
Участие в ППк			

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 ДОО в системе дошкольного образования.

Распространение результатов проекта.

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

-Размещение информации на сайте ДОО.

-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.