

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад №4 «Сказка»**

**ПРОЕКТ
«Наставничество как форма повышения
профессионализма молодых педагогов»**



**Составитель:
Аурика Анатольевна Курамшина,
Воспитатель высшей категории**

г. Нижневартовск 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт проекта	3
Содержание проекта наставничества	6
Оценка эффективности реализации проекта	9
Заключение	11
Список используемых источников	12
Приложения	13

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	Проект «Наставничество как форма повышения профессионализма молодых педагогов»
Куратор проекта	Курамшина Аурика Анатольевна, воспитатель высшей квалификационной категории МАДОУ г. Нижневартовска ДС №4 «Сказка»
Тип проекта	По виду деятельности: социальный По длительности: 1 год
Юридический адрес исполнителя	628 616, Ханта-Мансийский автономный округ-Югра, город Нижневартовск, улица Маршала Жукова, дом 5а
Актуальность проекта	<p>Настоящий проект наставничества разработан в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и реализуется в рамках программы «Наставник» МАДОУ ДС №4 «Сказка».</p> <p>Анализ кадрового потенциала ДОУ показал, что процент молодых педагогов составляет 6%. При этом в ДОУ к ним прикреплены наставники из числа опытных, высококвалифицированных педагогов для оптимизации процесса их профессионального роста и адаптации в профессии. Однако система наставничества в соответствии с изменениями в государственной политике, в частности, ориентиров, заданных национальным проектом «Образования», требует активного поиска педагогических технологий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала молодых специалистов</p>
Цель проекта	Повышение уровня профессионального мастерства и максимально полного раскрытия потенциала молодого педагога через реализацию инновационных форм и методов педагогической школы молодого педагога
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Провести анализ сильных и слабых сторон молодых педагогов, рисков и ресурсов для повышения их квалификации и качества образования; ✓ Создать мотивационные условия для повышения

	<p>профессионального уровня наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Развивать профессиональные коммуникации, в процессе которых наставник поможет молодому педагогу в приобретении конкретных знаний, умений и навыков для успешной работы, и повышения своей компетентности
<p>Ожидаемые результаты проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Созданы мотивационные условия для повышения уровня профессиональной квалификации педагогов, как молодых специалистов, так и наставников; ✓ Внедрены модели наставничества, как инструмента эффективного взаимодействия с молодыми педагогами; ✓ Обновлен банк учебно-методических и технологических материалов, способствующих непрерывному повышению уровня квалификации педагогов и качества образования, формирования имиджа и инновационного развития ДОУ

*Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его.
Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не дал
этому огню погаснуть.
Альберт Швейцер*

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В современных условиях модернизации системы дошкольного образования к педагогам предъявляются высокие требования осуществления своей профессиональной практической деятельности. Государственный образовательный стандарт дошкольного образования ориентирован на изменение профессиональной позиции педагога в сфере совершенствования профессионального опыта.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. Потому молодой педагог как никто другой нуждается в необходимости получить поддержку профессионалов на рабочем месте с целью минимизации тревожности, поддержания адекватной самооценки, профилактики конфликтных ситуаций в общении с администрацией, родителями, воспитанниками. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

В МАДОУ ДС №4 «Сказка» сложилась своя система работы с педагогическими кадрами, основная ценность которой заключается в том, чтобы сделать теоретические знания и умения человека, только поступившего на работу практико-ориентированными, динамичными и мобильными в использовании.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений через:

- ✓ Анализ результатов образовательной деятельности, изучения уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей и затруднений;
- ✓ Организацию семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер – классов, открытых занятий с целью совершенствование методики и оптимизации их проведения;

Анализ позволяет сделать вывод, что в ДОУ существует потребность в новых формах организации процесса передачи опыта в системе «наставник» - «наставляемый», соответствующих потребностям времени и его задачам. Для

решения данной проблемы в ДООУ реализован проект «Наставничество как форма повышения профессионализма молодых педагогов», предполагающий организацию мероприятий, содействующих повышению качества образования всех участников образовательного процесса.

Реализация различных технологий в рамках «Школы молодого специалиста» помогает педагогам осознать цели и задачи, а также перспективы своей профессиональной деятельности. Данная форма работы дает возможность мотивировать педагогов и вывести на осознание «Зачем я здесь? Что я могу сейчас? Куда двигаться в профессии дальше? Для чего?» и способствует как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

В своём проекте я рассматриваю наставничество как деятельность, направленную на передачу опыта от одного поколения к другому, являющуюся неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов и создающую прочную профессиональную культуру в ДООУ.

Цель моего проекта - повышение уровня профессионального мастерства и максимально полного раскрытия потенциала молодого педагога через реализацию инновационных форм и методов педагогической школы молодого педагога.

Данная цель будет решена через следующие **задачи**:

- ✓ Провести анализ сильных и слабых сторон молодых педагогов, рисков и ресурсов для повышения их квалификации и качества образования;
- ✓ Создать мотивационные условия для повышения профессионального уровня наставников;
- ✓ Развивать профессиональные коммуникации, в процессе которых наставник поможет молодому педагогу в приобретении конкретных знаний, умений и навыков для успешной работы, и повышения своей компетентности

Ожидаемые результаты:

- ✓ Созданы мотивационные условия для повышения уровня профессиональной квалификации педагогов, как молодых специалистов, так и наставников;
- ✓ Внедрены модели наставничества, как инструмента эффективного взаимодействия с молодыми педагогами;
- ✓ Обновлен банк учебно-методических и технологических материалов, способствующих непрерывному повышению уровня квалификации педагогов и качества образования, формирования имиджа и инновационного развития ДООУ;

Ресурсы: педагогические кадры, нормативно-правовое обеспечение: «Национальный проект «Образование», «Учитель будущего», информационно-

коммуникативные технологии, курсы повышения квалификации, Internet-ресурсы.

Назначение проекта: эффективный способ самореализации, выход на более высокий уровень профессиональной компетентности.

Целесообразность проекта:

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

Молодые педагоги:

- ✓ Ощущают поддержку в профессиональном развитии;
- ✓ Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации;
- ✓ Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста;
- ✓ Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности;
- ✓ Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях;
- ✓ Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня;
- ✓ 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:

- ✓ Имеют перспективы карьерного роста;
- ✓ Получают признание заслуг и статуса наставника;
- ✓ Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;
- ✓ Получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач;
- ✓ Систематизируют имеющийся профессиональный опыт;

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

Основными направлениями в работе над проектом являются:

- ✓ организация профессиональной коммуникации;
- ✓ мотивация самообразования;
- ✓ психологическая и педагогическая помощь.

Проект рассчитан на 1 год и включает 4 этапа:

- ✓ Подготовительный (1 мес.)
- ✓ Организационный (1 мес.)
- ✓ Практический (9 мес.)
- ✓ Итоговый (1 мес.)

Подготовительный этап

Целью подготовительного этапа является обеспечение мотивационной готовности педагогов (наставников и наставляемых) к совместной работе с применением современных технологий взаимодействия.

Содержание деятельности:

- ✓ Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста;
- ✓ Проведение диагностики профессиональных затруднений;
- ✓ Разработка модели профессионального развития педагога (разработка индивидуального портфолио).

Мероприятия	Методы	Результаты
Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов (молодых специалистов)	Анкета самоанализа	Составление паспорта методического мастерства педагога с определением предполагаемых результатов
Создание информационного поля	Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике	Сформирован банк технологий и моделей наставничества
Создание мотивации на достижение успеха	Опрос, круглый стол	Активное участие в методических

На данном этапе проанализированы проблемы и риски внедрения новых технологий в практику наставничества ДОУ:

- ✓ Молодые педагоги не понимают целей и результатов наставничества.
- ✓ Пренебрегают обратной связью.

Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие воспитатели в ходе организации образовательного процесса, показало, что молодые специалисты:

- ✓ с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;
- ✓ имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;
- ✓ неадекватно оценивают свои возможности;
- ✓ имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

Данный анализ позволил сделать предположение, что внедрение моделей наставничества как продолжительного сотрудничества, помогающего человеку достичь той точки и служащего толчком для их успешной самореализации, позволит избежать данных рисков и проблем и повысит уровень профессионального мастерства педагогов.

Модели наставничества, которые я считаю наиболее эффективными:

- ✓ **Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)** — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании.
- ✓ **Скоростное наставничество** — это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник — подопечный» («равный — равному»).
- ✓ **Флэш-наставничество** — Педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с

потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Организационный этап

Целью организационного этапа является усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности молодого специалиста.

Содержание деятельности:

- ✓ Промежуточная диагностика уровня творческого потенциала педагогов;
- ✓ Совершенствование системы методической работы, её организация;
- ✓ Определение схемы реализации моделей наставничества и технологии наставничества;

Мероприятия	Методы	Результаты
Внесение изменений в структуру методической деятельности	Работа с нормативной документацией, анализ опыта по данному направлению	Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ДОУ
Создание творческой группы наставников		Работа «Школы молодого специалиста»
Пополнение воспитателями базовых методических и управленческих знаний	Просмотр вебинаров, проведение семинаров	Активное участие в методических мероприятиях
Разработка наиболее эффективной модели наставнической деятельности	Заседание творческой группы с применением технологии «мозговой штурм»	Разработана модель наставничества

На данном этапе наставники определяются с моделью наставничества и разрабатывают план – проект его реализации.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОХОЖДЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА**

Ф.И.О. стажера: Дубовченко Ольга Дмитриевна

Должность: воспитатель

Ф.И.О. наставника: Курамшина Аурика Анатольевна

Должность: воспитатель

План работы на период

с «01» ОКТЯБРЯ 2020 года по «31» МАЯ 2021 год

Ф.И.О. стажера: Дубовченко Ольга Дмитриевна

Должность: воспитатель

Ф.И.О. наставника: Курамшина Аурика Анатольевна

Должность: воспитатель высшей категории

Подведение итогов по данному плану «31» мая 2021 года

№ п/п	Мероприятие (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель, планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении подпись стажера
сентябрь				
1	Подготовка документации к новому учебному году	Подобрать литературу для самообразования, изучить образовательные ресурсы Интернет	сентябрь	
2	Адаптация ребенка в детском саду. Взаимоотношение педагога с детьми и сотрудниками ДОУ.	Знать и уметь ориентироваться в возрастных особенностях детей среднего возраста	сентябрь	
3	Изучение содержание образовательных областей в соответствии ФГОС по программе «От рождения до школы»	Знать и уметь ориентироваться в содержаниях образовательных областей в соответствии ФГОС по программе «От рождения до школы»	сентябрь	
4	Изучение нормативно-правовой базы: - Федеральный Закон «Об	Знать и уметь ориентироваться в содержаниях	сентябрь	

	<p>образовании»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный Закон «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации» - Конвенция ООН о правах ребёнка - Типовое положение о дошкольной образовательной организации - Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы для ДОУ - Устав МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 4 «Сказка» 	нормативных документах		
октябрь				
5	Подготовка к родительскому собранию	Уметь грамотно подготовить повестку и конспект родительского собрания		
6	Подготовка и проведение НОД по СКИ	Уметь грамотно подготовить конспект ОД; уметь сопоставлять задачи и содержание ОД; использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач	01.11.21	
7	Подготовка списка наименований методических рекомендаций по ППРС в соответствии с ФГОС	Знать и уметь правильно расположить и наполнить содержанием ППРС (зоны, центры)	2 неделя октября	
8	Продолжать изучение нормативно- правовой базы	Уметь ориентироваться в содержаниях нормативных документах		
9	Рекомендации по заполнению мониторинга			

ноябрь				
10	Подготовка к контролю наличия и содержания уголка по духовно-нравственному направлению	Изучить содержание образовательных областей по духовно-нравственному направлению	2 неделя ноября	
11	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей (законных представителей)	Знать и уметь какими более действенными способами можно достичь результата работы с родителями (законными представителями) в оформлении наглядности	2 неделя	
12	Проведение открытого мероприятия с родителями (законными представителями) на тему «День матери»		конец ноября	
декабрь				
13	Просмотр планов организованной образовательной деятельности		1 неделя	
14	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.		2 неделя	
15	Методика проведения детских праздников.		3 неделя	
17	Подготовка к новогодним мероприятиям		4 неделя	
январь				
13	Организация индивидуальной работы с детьми.		3 неделя	
15	Использование здоровьесберегающих технологий в группе старшего дошкольного возраста		4 неделя	
февраль				
16	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого		1 неделя	

	специалиста.			
17	Использование современных здоровьесберегающих технологий в воспитательном процессе.		2 неделя	
18	Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Милая мама»		3 неделя	
март				
19	Просмотр конспекта и проведение непрерывной образовательной деятельности молодым специалистом.		2 неделя	
апрель				
20	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.		2 неделя	
21	Родительское собрание (онлайн)		3 неделя	
22	Подготовка к мониторингу развития детей		4 неделя	
май				
23	Подготовка к летне – оздоровительной кампании.		3 неделя	
24	Подведение итогов работы		4 неделя	

Ознакомлен(а) _____ // (подпись стажера)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Практический этап (сроки)

Целью данного этапа является обеспечение практической готовности педагогов к внедрению моделей наставничества

Основные задачи данного этапа:

- ✓ Объединение в творческие группы для прохождения конкурсов.
- ✓ Активизировать деятельность педагогов, способствовать приобретению ими опыта коллективной работы.
- ✓ Обогащение практических навыков профессиональной деятельности.
- ✓ Повысить мобильность педагогов в творческой деятельности.

Мероприятия	Методы	Результаты
Создание системы повышения квалификации внутри ДОУ	Заседание творческой группы Разработка семинаров - практикумов	Создана система повышения квалификации молодых педагогов внутри ДОУ
Непосредственное проведение мероприятий с применением различных технологий	Ролевая игра, демонстрация роликов, мини – лекции, упражнения, тренинг	Разработка педагогами – наставниками авторских программ, проектов
Апробация моделей наставнической деятельности	сопровождение по внедрению полученных знаний в практику обучения и воспитания:	Разработана система мер поощрения творческих педагогов, проведение смотров - конкурсов профессионального мастерства

На данном этапе наставник использует метод мезгового штурма, мастер – классы, тренинговые упражнения, которые выступают активной формой обучения, ключевой элемент которого - создавая осознанность и ответственность в другом человеке, способствовать его движению к решению личных и профессиональных задач.

Наставник стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности.

В процессе беседы наставник не инструктирует педагога, не дает ему указания, а задает вопросы, помогающие воспитателю лучше понять поставленную перед ним задачу, оценить ее в новом ракурсе, найти наиболее

эффективный способ решения и воплощения на практике с использованием необходимых ресурсов.

На практическом этапе наставник овладевает вопросами планирования и обучает этому молодого педагога:

- ✓ постановка цели - **ЧТО ты хочешь?**
- ✓ проверка реального положения вещей - **почему это важно для тебя?**
- ✓ выстраивание путей достижения цели - **КАК ты можешь достичь цели?**
- ✓ достижение - **КАК ты узнаешь, что достиг результата?**

Дневник наставника

✓

№ п/п	Дата	Тема обсуждения	подпись	
			Наставник-	Молодой специалист
1	05.10.2021	Изучение содержание образовательных областей в соответствии ФГОС по программе «От рождения до школы»		
2	10.10.2021	Подготовка к родительскому собранию		
3	15.11.2021	Рекомендации по заполнению мониторинга		
4	25.01.2022	Подготовка к контролю наличия и содержания уголка по духовно-нравственному направлению		
4	12.02.2022	Рекомендации по написанию плана НОД		
5	28.02.2022	Подготовка к развлечению на 8 марта		
6	04.04.2022	Просмотр конспекта и проведение непрерывной образовательной деятельности молодым специалистом		
7	20.04.2022	Подготовка к итоговому родительскому собранию (онлайн)		
8	24.05.2022	Подготовка к летней – оздоровительной кампании		

**План работы
наставника Курамшиной А.А.
с молодым педагогом Дубовченко О.Д.
на 2021 - 2022 учебный год**

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога
оказание методической помощи молодому педагогу в повышении
уровня организации учебно – воспитательной деятельности;

Задачи: создание условий для формирования индивидуального стиля
творческой деятельности молодого педагога;
развитие потребности и мотивации в непрерывном
самообразовании.

- Изучение нормативно-правовой базы
- Организация учебно - воспитательного процесса в ДОУ
- Ведение документации дошкольного учреждения
- Формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем
- Механизм использования дидактического, наглядного и других материалов
- Разработки календарного - тематического планирования
- Структура непосредственной образовательной деятельности, задачи и цели
- Использование здоровьесберегающих технологий как во время НОД, так и в любом режимном моменте
- Общие вопросы методики организации работы с родителями
- Выбор методической темы для самообразования
- Подготовка к тестированию на соответствие занимаемой должности

№	Мероприятия	Сроки
1.	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	октябрь
2.	Корректировка методической темы самообразования. • Выбор темы и направление работы • Подборка методической литературы • Собеседование по изученной методической литературе	октябрь в течении года
3.	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации	в течении года

4.	Изучение психо - физиологических особенностей детей старшего дошкольного возраста <ul style="list-style-type: none"> ● Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ ● Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми ● Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт 	ноябрь
5.	Организация подготовки детей к праздникам и педагогическая позиция при проведении праздников в ДОУ	декабрь
6.	Интернет-общение молодого специалиста и наставника	по мере необходимости
7.	Тренинг <ul style="list-style-type: none"> ● Организация и обеспечение режимных моментов во время пребывания ребенка в ДОУ ● Организация и проведение прогулки (все составляющие части) ● Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от НОД время ● Организация воспитателем самостоятельной игровой деятельности детей 	январь-апрель
8.	Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений.	в течении учебного года
9.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога. Педагогическая этика, культура поведения <ul style="list-style-type: none"> ● В работе с воспитанниками ● В работе с родителями ● В работе с коллегами 	в течении учебного года
10.	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	в течении учебного года
11.	Общие положения портфолио педагога. Мониторинг эффективности. Структура содержания и порядок ведения портфолио	май
12.	Подготовка к организации летней – оздоровительной работы	май

Итоговый этап

Целью организационного этапа является анализ эффективности теоретического и практического взаимодействия наставниками наставляемого.

Содержание деятельности:

- ✓ Итоговая диагностика уровня творческого потенциала педагогов;
- ✓ Анализ действенности системы методической работы;
- ✓ Оценка степени значимости технологии взаимодействия в системе наставничества;

Мероприятия	Методы	Результаты
Анализ работы молодого специалиста	Отчеты	Уровень профессионального и личностного развития достаточный
Отчет наставников	Отчеты (индивидуальный)	План выполнен
Анализ системы методического сопровождения наставничества	Статистическая обработка данных, опрос, анкетирование.	Система эффективна, логично построена и способствует повышению уровня профессионализма как наставников, так и наставляемых
Разработка наиболее эффективной модели наставнической деятельности	Отчет творческой группы «Школа молодого педагога»	Технологии наставничества освоены и их применение привело к ожидаемым результатам
Создание методических материалов в целях тиражирования опыта	Публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах	

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Методикой, которая может наиболее адекватно и разносторонне оценить эффективность наставничества, является модель Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня во многом специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др.). Такой подход дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения, что очень важно для оценки эффективности.

В своей модели Д. Кирпатрик предложил оценивать обучение по четырем критериям:

- ✓ оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности;
- ✓ оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
- ✓ оценка изменения поведения;
- ✓ оценка результатов деятельности подопечного для организации.

№	Критерий	Характеристика
1.	Оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности	<p>Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Для того чтобы оценить степень удовлетворения сотрудника от наставничества, используются анкеты. Вопросы анкеты отражают:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ информированность о наставничестве; ✓ время, место и условия проведения; ✓ полезность наставничества; ✓ квалификацию наставника; ✓ возможность и готовность применять полученные знания в повседневной деятельности. <p>Анкетирование проводят сразу по завершении обучения. Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве обучения.</p>
2.	Оценка полученных знаний или оценка изменения уровня	Оценка знаний путем сравнения того, что знал подопечный до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки

	знаний	на данном уровне — <i>тесты</i> . Имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это даст возможность наглядно показать, что усвоил сотрудник. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику
3.	Оценка изменения поведения	На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение подопечного после работы с наставником? Стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, подопечный, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к большим достижениям. Наблюдение за изменением поведения необходимо проводить: <ul style="list-style-type: none"> – до начала взаимодействия с наставником; – через 2 недели после его завершения; – повторно через 2–3 месяца. Оценка может проводиться с помощью анкет
4.	Оценка результатов деятельности наставляемого для организации	Этот этап наиболее сложный. Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов подопечного повлиять на заинтересованность руководителей и сотрудников в дальнейшем использовании такой формы

Такая модель позволяет самостоятельно выбирать те уровни оценки, которые являются приоритетными.

Возможность подстраивать модель под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель Кирпатрика крайне удобной для использования в организациях любого типа и масштаба.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведение итогов проекта наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу наставника и наставляемых, участвовавших в проекте наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Распространение результатов проекта:

- ✓ отчет о проделанной работе и презентация результатов
- ✓ презентация проекта на педагогическом совете,
- ✓ размещение проекта на сайте ДОУ: на сайте образовательной организации рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений.

Молодые педагоги стали лучше осознавать сложившуюся ситуацию и требования руководства. Кроме того, они понимают, что мнение каждого имеет определенное значение для руководителя. Все это позитивно сказалось на продуктивности работы ДОУ.

Мы отметили для себя преимуществ технологий наставничества в ДОУ в связи с гибкостью этой организационной формы:

- ✓ Это соединение обсуждения, высказывания идей с использованием метода «*мозговой штурм*», рассказов о личных историях педагогического успеха.
- ✓ Важно вжиться в роль доброжелательного наставника, готового выслушать и поделиться опытом.
- ✓ Главное – не направлять педагога, а создать условия, чтобы он сам нашел решения.
- ✓ Принцип «*Сделай за меня*» – практически не действует

Глоссарий:

Образовательное пространство – «место», где субъективно задаются множества отношений и связей, где осуществляются специальные деятельности различных систем по развитию индивида и его социализации.

Семинар – (от лат. *seminarium* — рассадник, теплица) — форма групповых встреч, творческая группа для какой-нибудь специальной подготовки, для повышения квалификации педагогов.

Тренинг (англ. *training* от *train* — обучать, воспитывать) — системный метод совершенствования посредством вопросов и руководства с целью постепенного улучшения результативности деятельности до заданного уровня (П. Берч). Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике. Тренинг выступает как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков; тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Мастер-класс - это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру.

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, 2020. – 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 2020 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 2018 г.). – СПб.: Свое издательство, 2018. – С. 18-22.

4. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Ось-89», 2001

5. Пискун О.Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, №1, 2011

6. Берч П. Тренинг. СПб.: Нева, М.: ОЛМА-пресс Инвест, 2003

7. Макс Ландсберг. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. М.: Издательство: Эксмо, 2006

8. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг . 2003

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода

ФИО	
Должность	
Дата приема на работу	
Руководитель	
Наставник	

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить качество адаптации новых сотрудников. На период адаптации Вам был назначен наставник.

Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	

Оцените период прохождения адаптации, рассмотрев каждый вопрос анкеты и выбрав один, наиболее подходящий вариант ответа.

Вопросы	Выбор ответа
1. Было ли достаточным внимание кураторов (коллег и представителей администрации) в процессе адаптации:	
Да, была оказана всесторонняя поддержка	2
Помощь была оказана каждый раз, когда за ней обращался	1
В течение всего периода адаптации практически не сталкивался с наставником	0
2. В случаях, когда Вы обращались с вопросом к руководителю:	
С легкостью спрашивали все, что Вам необходимо, так как такая возможность была обсуждена с руководителем заранее	2
Испытывали неудобство, что вновь отвлекаете его от работы	1
Старались реже обращаться с вопросами	0
3. Как было оснащено Ваше рабочее место:	
Все необходимые инструменты, программы, средства коммуникаций были в моем распоряжении	2
Возникли некоторые затруднения в момент выхода на работу, т.к. рабочее место было недостаточно оборудовано	1
При выходе на работу мое рабочее место не было определено	0
4. Было ли достаточно теоретической и практической информации (обучающих материалов):	
Да, вполне	2
Все материалы содержали только официальную информацию, не хватало полезной практической информации	1
Вообще не получил материалов	0
5. Ваши коллеги...	
Всегда доброжелательно и с готовностью делятся информацией, готовы помочь	2
Помощь от коллег была оказана недостаточно	1
Не помогали, не отвечали на вопросы. Встретили агрессивно / равнодушно	0
8. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?	
9. Ваши предложения по работе наставника?	

Анкета обратной связи для наставников

Уважаемый педагог!

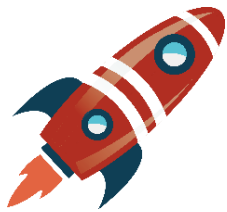
Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	

– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; – личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

*Наставник — это секретное «оружие»
самых успешных людей планеты*

НАСТАВНИЧЕСТВО СПОСОБСТВУЕТ:



повышению
качества
подготовки
квалификации
сотрудников



развитию
профессиональных
компетенций
педагога



передача ценного
педагогического
опыта



Освоению
практических и
теоретических основ
педагогической
деятельности



получению об-
ратной связи от
наставников,
стимулирующей
активную
деятельность



своевременному
анализу
собственных
сильных и слабых
сторон в безопасной
ситуации



получению
своевременной
помощи на этапе
интеграции в
коллектив



повышению
самоуважения,
уверенности в себе и
позитивному
отношению к своей
деятельности



освоению
современных
образовательных
технологий и
внедрению в
образовательный
процесс



развитию
способности
самостоятельно и
качественно
выполнять
возложенные на
педагога трудовые
функции



снижению риска
профессионального
выгорания наиболее
опытных педагогов
— носителей знаний
и навыков



Укреплению
профессионального
сотрудничества всех
членов коллектива

