

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №127» города Курска

**УТВЕРЖДЕН**

Приказом от 01.03.2023 года № 68  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
комбинированного вида №127»  
И.В. Трещева



**ПРОЕКТ**  
**«ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ АТЕЛЬЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

**Трещева Ирина Вадимовна,**  
**руководитель проекта**

**СОГЛАСОВАНО**

«16» марта 2023 года



**СОГЛАСОВАНО**

«21» марта 2023 года

зав. РНЦ *М.И. Н.Д. Трещева*

Курск 2023

## 1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

№	Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
1	Наименование проекта с указанием формы наставничества	«Педагогическое ателье молодого педагога» Форма наставничества «педагог-педагог»
	Руководитель и разработчики проекта	<p>Руководитель проекта: -Трещева И.В., заведующий МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №127» г. Курска</p> <p>Разработчики проекта: - Шварц Т.В., заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе; - Журавлева А.А., старший воспитатель; - Пронская Л.В., воспитатель, куратор практики наставничества</p>
2	Участники проекта и их роли	<p><i>Наставник</i> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Он:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;</li> <li>- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;</li> <li>- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;</li> <li>- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания ДОУ;</li> <li>- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;</li> <li>- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;</li> <li>- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;</li> <li>- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</li> </ul> <p><i>Наставляемый:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обу-</li> </ul>

		<p>чающимися, другими педагогами, администрацией или родителями (законными представителями);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации.</li> </ul> <p>Он:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- решает поставленные задачи через взаимодействие с наставником.</li> </ul> <p><i>Педагог-психолог:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создает условия, направленные на адаптацию молодых специалистов, предупреждение разочарований и конфликтов;</li> <li>- поддерживает педагога эмоционально, укрепляет его веру в выбранной профессии;</li> <li>- помогает молодому специалисту научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт, т.е. помогает с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем;</li> <li>- проводит тесты на выявление психологической совместимости, мониторинги удовлетворенности работой наставнических пар.</li> </ul> <p><i>Куратор:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отвечает за организацию и реализацию программы наставничества;</li> <li>- решает организационные и иные вопросы, связанные с реализацией целевой модели наставничества;</li> <li>- формирует базу и работу с базой наставников и наставляемых;</li> <li>- организует обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);</li> <li>- контролирует реализацию программ наставничества;</li> <li>- осуществляет мониторинг реализации проекта и получение обратной связи от участников проекта и иных причастных к нему лиц;</li> <li>- взаимодействует с муниципальным и региональным наставническими центрами</li> </ul>
3	Решаемая проблема и ее масштаб	<p><i>Противоречия:</i></p> <p>1. Несмотря на эффективность существующей системы подготовки специалистов дошкольного образования прослеживается недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых или вновь принятых педагогов в практической</p>

		<p>деятельности и в теоретической части знаний нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.</p> <p>2. Не все молодые специалисты, принятые на работу в дошкольную организацию, «настроены к творческому саморазвитию и самосовершенствованию», с одной стороны, не каждый опытный педагог готов выступать для молодого специалиста «образцом» профессиональной деятельности, с другой стороны.</p> <p><i>Решаемая проблема:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализовать проект по наставничеству для профессионального становления не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.</li> </ul> <p><i>Масштаб:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательной организации</li> </ul>
4	Ведущая идея (идеи) проекта	<p><i>Ведущая идея:</i></p> <p>в системе наставнической деятельности осуществляется взаиморазвитие и взаимообогащение педагогических компетенций обеих сторон участников проекта</p>
5	Новизна проекта	<p>Комплексный подход к профессиональному развитию наставников и наставляемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в ведении открытого диалога наставника с наставляемым по всем профессиональным вопросам;</li> <li>- в передаче практического педагогического опыта через организацию работы в «мастерских педагогического ателье» с позиции «вместе» и «рядом»;</li> <li>- в преодолении возникающих трудностей в период адаптации молодого специалиста;</li> <li>- в формировании мотивации у наставляемых к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности.</li> </ul>
6	Период реализации и этапы проекта	<p>1 этап - диагностико - адаптационный февраль - апрель 2023 г.</p> <p>2 этап - практический (реализующий) май 2023-август 2025 г. г.</p> <p>3 этап - аналитический сентябрь - декабрь 2025 г.</p>
7	Цель проекта	Создание условий для максимально полного рас-

		крытия потенциала личности наставляемого и наставника, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников ДОУ
8	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать нормативно-методические документы, связанные с реализацией проекта</li> <li>2. Осуществить подготовку наставников к реализации наставнической деятельности в соответствии с целевой моделью наставничества</li> <li>3. Сформировать банк практик работы наставников</li> <li>4. Спланировать мероприятия по оценке уровня эффективности реализации наставнической деятельности</li> </ol>
9	Результат (результаты) проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработаны следующие нормативно-методические документы, связанные с реализацией проекта: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Положение о системе наставничества в ДОУ;</li> <li>- план мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества;</li> <li>- Программа (проект) наставничества;</li> <li>- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества педагогических работников ДОУ</li> </ul> </li> <li>2. Осуществлена подготовка группы наставников к реализации наставнической деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработаны критерии отбора наставников (в том числе, и в соответствии с запросами наставляемых);</li> <li>- сформирована база наставников (на основании приказа заведующего);</li> <li>- проведено анкетирование наставников с целью выявления уровня психологической готовности их к наставнической деятельности;</li> <li>- проведены обучающие мероприятия (семинары-практикумы, подчеркивающие значимость роли наставников в организации);</li> <li>- организовано участие наставников в мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия с муниципальным и региональным центрами наставничества;</li> <li>- проведена актуализация наставнической деятельности</li> </ul> </li> <li>3. Сформирован банк практик наставников, в который вошли: <ul style="list-style-type: none"> <li>- традиционная практика «Один-на один»;</li> <li>- ситуационное наставничество;</li> <li>- целеполагающее наставничество;</li> </ul> </li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- флэш-наставничество (его вариативные формы);</li> <li>- командное наставничество;</li> <li>- лучшие практики наставников представлены на муниципальном и региональном уровнях</li> </ul> <p>4. Разработаны мероприятия по оценке уровня эффективности реализации наставнической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анкетирование - самоанализ уровня педагогического мастерства, профессиональной компетентности, особенностей трудностей педагогической деятельности и др.;</li> <li>- диагностические исследования, тесты, проводимые педагогом-психологом, администрацией, методической службой ДОУ;</li> <li>- педагогическая диагностика детей, направленная на определение эффективности педагогических действий и соответствия условий, актуальным возможностям и индивидуальным возможностям воспитанников.</li> </ul> <p><i>Продукты проекта:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание Клуба молодого педагога</li> </ul>
10	Критерии оценивания результатов проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Повышение качества условий профессионального роста педагогов ДОУ</li> <li>2.Повышение качества деятельности педагогических работников</li> <li>3. Динамика образовательных результатов воспитанников</li> </ol>
11	Перспективы проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Расширение форм практики наставничества для других педагогов: педагогов с профессиональным выгоранием, педагогов, испытывающих трудности в использовании информационно-коммуникационных технологий в рамках деятельности образовательной организации.</li> <li>2. Распространение опыта на муниципальном уровне в рамках сетевого взаимодействия с МКУ «Научно-методический центр г. Курска».</li> <li>3. Распространение опыта в рамках: <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональной опорной площадки наставничества;</li> <li>- стажировочной площадки ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования» для курсов повышения квалификации разных категорий педагогических работников Курской области.</li> </ul> </li> <li>4. Публикация опыта работы в изданиях различных уровней</li> </ol>

12	Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<a href="http://sad127kursk.ru/nastavnichestvo">http://sad127kursk.ru/nastavnichestvo</a>
----	---	---

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Педагог, работающий в дошкольной организации, в настоящее время должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностями.

Требования к профессионализму педагогов обусловлены следующими основными нормативными документами:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);

- Приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544 Н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изм.);

- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155, и другими нормативными и правовыми актами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с большим стажем работы, а родители (законные представители) и коллеги ожидают от них безупречного профессионализма.

В результате, как показывает анализ дошкольной действительности и социально - педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной.

Поэтому одной из важнейших задач, решаемой администрацией и коллективом МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №127» города Курска, который в течение пяти последних лет ежегодно принимает выпускников Обоянского гуманитарно-технологического колледжа, является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде и его становления, как профессионала и как личности.

В основу проблемы профессионального становления начинающего педагога в ДООУ положены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др.

В рамках существующей системы наставничества творческой группой педагогов разработан проект «Педагогическое ателье молодого педагога».

*Целевой аудиторией* проекта являются:

- педагоги со стажем работы до трех лет;
- специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

В проекте выделены *два ведущих* направления в становлении молодого педагога:

1. Профессионализация - появление новых качеств профессионала.
2. Социализация - появление новых качеств личности.

В ходе реализации проекта молодой педагог проходит *несколько этапов* становления:

- *адаптацию* - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- *стабилизацию* - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- *преобразование* - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Реализация проекта основывается *на следующих принципах*:

- *добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* (приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества);
- *индивидуализации и персонализации* (признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности, сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития);
- *вариативности* (возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества);
- *системности и стратегической целостности* (разработка и реализация системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на внутриучрежденческом, муниципальном и региональном уровнях;
- *открытости* (подход, при котором не только дошкольное учреждение имеет образовательные функции, но и другие элементы социальной и культурной среды).

### **3. ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА НАСТАВНИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.**



Дошкольное учреждение введено в эксплуатацию в 1980 году, находится в здании, построенном по типовому проекту, расположено в спальном районе Сеймского округа города Курска.

Учреждение постоянно работает над укреплением материально - технической базы. В МБДОУ функционируют физкультурный и музыкальный залы, методический кабинет, 3 кабинета учителей-логопедов, кабинет педагога - психолога, кабинеты для занятий изобразительной деятельностью и конструированием.

Кроме этого оборудованы медицинский блок, пищеблок, прачечная и ряд других служебных помещений.

Развивающая предметно-пространственная среда регулярно пополняется интерактивным технологическим оборудованием.

МБДОУ активно сотрудничает с социальными партнерами: школами, музеями, организациями культуры и спорта. Тесная связь с другими учреждениями микрорайона и города позволяет значительно обогатить образовательную деятельность.

В учреждении сложилась эффективная система работы с родителями (законными представителями) воспитанников. В основу этой системы положены изучение контингента родителей и их образовательные запросы. Родители воспитанников вовлечены в образовательный процесс. Активными формами взаимодействия с семьями воспитанников являются: «Школа успешного родительства», детско-родительский клуб «Растем вместе», дистанционная служба «Соловушка», «Совет отцов», педагогическая гостиная «Час общения», «Факультатив новичков», родительский театр «Арлекино» и другие.

В учреждении функционируют группы общеразвивающей, компенсирующей, комбинированной направленности, группы социальной поддержки для детей из семей, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации и имеющих статус малоимущих.

В МБДОУ реализуются основная образовательная программа дошкольного образования, основная адаптированная образовательная программа, дополнительная общеобразовательная программа. Реализация программ в комплексе способствует выполнению в полной мере обязательств перед ребенком, семьей и обществом в целом, связанных с обеспечением равных стартовых возможностей для всех детей перед поступлением в школу, преемственности при переходе к следующему возрастному периоду.

Сравнительный анализ результатов мониторинга показывает степень продвижения дошкольников в освоении программ дошкольного образования, достаточную эффективность организации образовательного процесса.

Воспитанники, педагоги учреждения принимают активное участие в смотрах, конкурсах, конференциях на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Методическая и психологическая службы организации способствуют созданию атмосферы творчества и психологического комфорта педагогического коллектива, реализации поставленных задач.

Детский сад функционирует в режиме развития. По итоговому рейтингу дошкольных образовательных организаций города Курска наше дошкольное учреждение отнесено к зеленому кластеру, как одно из учреждений, набравшее наибольшее количество баллов.

Эти факторы являются привлекательными для молодых специалистов.

Неуверенность у молодых специалистов вызывает работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе, с детьми с задержкой психического развития (таких детей 7), с синдромом Дауна (2 ребенка), детей с РАС (2 ребенка).

Кроме того, учреждение находится на территории, где сосредоточено достаточно большое количество дошкольных организаций, а значит, у молодых специалистов есть всегда возможность выбора.

### **3. ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ И ИННОВАЦИОННОСТИ ПРОЕКТА**

Статистические данные свидетельствуют о том, что значительное количество молодых специалистов, окончивших колледжи/университеты и получивших специальность «воспитатель дошкольной организации», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми, родителями (законными представителями).

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными педагогами.

Поэтому основная задача проекта - помочь молодому специалисту в адаптации к непростым условиям труда, в профессиональном становлении и росте.

Но мы видим *проблему*: молодые специалисты не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показать такие результаты, как наставники, но обладают совершенно новыми умениями, которых нет у наставников.

Разработанный проект поможет решить это противоречие, так как:

- соединит систему наставничества с показателями эффективности деятельности организации в целом;
- создаст адекватную систему мотивации наставников и наставляемых;
- четко и сформулирует задачи и распределит обязанности между педагогами-участниками проекта;
- даст возможность опытным педагогам самореализоваться, внести личный вклад в систему наставничества;

- организует тесное взаимодействие между участниками проекта;
- обеспечит молодому педагогу постоянную конструктивную, обратную связь о его деятельности;
- решит функцию взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон наставничества.

## 5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

### 5.1. Кадровое обеспечение

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО	Роль в проекте
1	Трещева Ирина Вадимовна	Заведующий	Руководитель проекта
2	Шварц Татьяна Владимировна	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Разработчик проекта, наставник
3	Журавлева Анна Александровна	Старший воспитатель	Разработчик проекта, наставник
4	Пронская Людмила Владимировна	Воспитатель	Куратор
5	Пронская Светлана Александровна	Воспитатель	Наставник
6	Суржикова Любовь Николаевна	Воспитатель	Наставник
7	Бутова Юлия Евгеньевна	Воспитатель	Наставник
8	Кабардина Анастасия Игоревна	Воспитатель	Наставляемый
9	Коробкина Ирина Васильевна	Учитель-логопед	Наставляемый
10	Заложных Елена Юрьевна	Воспитатель	Наставляемый
11	Ярыгина Татьяна Александровна	Воспитатель	Наставляемый
12	Волобуева Ольга Игоревна	Воспитатель	Наставляемый
13	Бунина Галина Александровна	Педагог-психолог	Наставник

### 5.2. Нормативно-правовое обеспечение:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ (с изм. и доп.);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197 - ФЗ (с изм. и доп.);

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

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02) «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Приказ комитета образования и науки Курской области от 07.06.2021 № 1-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №127» (принято на заседании педагогического совета, протокол от 22.03.2022 года №3);

- Приказы заведующего МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №127» от 23.03.2022 года № 90, от 22.11.2022 года № 245 «Об организации наставничества педагогических работников».

**5.3. Информационное обеспечение** предполагает использование в ходе реализации проекта:

- информационно-коммуникационных технологий;
- информационно - образовательного пространства образовательной организации (официальный сайт учреждения (*sad127 kursk.ru*), открытая группа в социальной сети в ВКонтakte (*vk/com/mdou127kursk*);
- интернет - конкурсы, олимпиады, акции, фестивали различных уровней;
- интернет - публикации в сетевых изданиях, на различных образовательных порталах;
- дистанционные курсы повышения квалификации по разным программам, в том числе, по обучению компьютерной грамотности;
- создание педагогами собственных сайтов с размещением на них электронных портфолио.

**5.4. Методическое обеспечение:**

- формирование банка методических материалов;
- разработка рекомендаций по внедрению инновационных технологий в образовательную деятельность;
- создание электронного банка данных профессионального роста педагогов, программно-методического обеспечения проектной, исследовательской деятельности.

### **5.5. Финансовое обеспечение проекта**

№	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1	Премирование по действующей системе поощрения МБДОУ	525 000 руб.	500 000 руб	-
2	Награждение дипломами, грамотами, благодарственными письмами, участие в конкурсах			25 000 руб

### **5.6. Организационное обеспечение**

предполагает создание творческой группы (разработчиков) по созданию проекта

## **6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА**

Реализация проекта организуется на основании приказа заведующего ДОУ. Приказом заведующего назначается куратор проекта, закрепляются пары «наставник-наставляемый».

База наставников формируется из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты профессиональной деятельности;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании педагогического совета и утверждаются заведующим ДОУ. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и наставляемого. Возможная замена наставника может производиться приказом заведующего в случаях, предусмотренных Положением о наставничестве в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №127».

*Названием проекта* выбрано «**Педагогическое ателье молодого педагога**».

*Необходимыми и эффективными условиями для работы педагогического ателье определены:*

- сопровождение проекта со стороны методической и психологических служб;
- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации разнообразных форм взаимодействия педагога- наставника и наставляемого;
- целесообразное сочетание теоретических и практических форм работы;
- информационная открытость;
- контроль и координация действий со стороны куратора;
- получение обратной связи через опросы, анкетирование, индивидуальные беседы;
- анализ, обобщение полученных результатов;
- работа по осуществлению возможного социального партнерства.

Работа в педагогическом ателье организуется *в трех мастерских под названием: «Я - НОВИЧОК», «Я - СТАЖЕР», «Я - ЗНАТОК».*

Каждая мастерская предполагает реализацию определенных задач, систему мероприятий, условный переход наставляемого из одной мастерской в другую в соответствии со своим индивидуальным маршрутом.

*Первая мастерская «Я - НОВИЧОК»* предполагает систему мероприятий, направленных на адаптацию молодых специалистов. Задача мастерской - предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в выбранной профессии, помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

*Основные мероприятия мастерской:*

- тренинг наставников и наставляемых «Давайте познакомимся»;
- анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ, их самоанализа педагогического мастерства, уровня профессиональной компетентности педагогов;
- цикл психологических тренингов на темы: «В гармонии с собой», «Игра в команде» и др. Их проводит педагог-психолог.

В ходе анкетирования были выявлены основные проблемы молодого специалиста, на основе которых была составлена тематика работы второй мастерской. Среди основных проблем молодые специалисты назвали: выстраивание отношений с родителями, неумение заинтересовать детей при проведении образовательной ситуации, незнание современных эффективных форм и методов работы, неуверенность в себе.

*Вторая мастерская «Я - СТАЖЕР»* направлена на развитие профессиональных умений, накопление педагогического опыта, поиска лучших методов и приемов работы с воспитанниками и родителями (законными представителями).

*Основными мероприятиями мастерской являются:*

- стажировка наставляемого в группе у наставника «Работаем и обсуждаем вместе»;
- мастер-классы «Готовимся к образовательной деятельности»;
- посещение образовательной деятельности у других педагогов детского сада;

- «Час защиты позиций» - свободный обмен мнениями.

*Третья мастерская «Я - ЗНАТОК»* направлена на совершенствование, саморазвитие, освоение инновационных технологий, реализацию методической темы самообразования, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

*Основные мероприятия мастерской:*

- участие в разнообразных формах методической работы;
- защита тематических проектов, в том числе, проекта по самообразованию;
- создание портфолио;
- «мой звездный час» (презентация образовательной ситуации по самостоятельному выбору наставляемого).

На данном этапе применяется *технология «Портфолио педагога»*, которая дает возможность наставляемому структурировать и обобщить необходимую информацию, стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности.

В оформлении портфолио определены 5 основных разделов:

1. Визитная карточка педагога (общие сведения).
2. Нормативно-правовая база деятельности педагога в детском саду.
3. Повышение уровня квалификации (сюда могут входить и работа по самообразованию, и посещения образовательной деятельности у других педагогов, проведение методических мероприятий, различные формы очного и дистанционного обучения по разным программам и т.д.).
4. Методическая копилка (статьи, конспекты, глоссарий и др.).
5. Рейтинг педагога (отзывы, грамоты, дипломы, результаты мониторинга, анкетирования).

## 7. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (дорожная карта проекта)

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
1	<b>Этап 1.</b> Диагностико-адаптационный  Задачи: - выявить профессиональные затруднения молодых педагогов; - разработать основные направления работы с молодыми педагогами; - предупредить возможные разоча-	Разработка проекта  Участие в I муниципальной научно-практической конференции «Траектория развития: от психолого-педагогических классов к наставничеству»	Февраль – март 2023 года  Февраль 2023 года	Шварц Т.В., Журавлева А.А., Пронская Л.В., Бунина Г.А.  Трещева И.В., Шварц Т.В., Журавлева А.А.	Создание и утверждение его согласование проекта,  Презентация опыта работы «Педагогическое ателье как особый вид методического сопровождения молодого специалиста»

	<p>рование и конфликты; - поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в выбранной профессии, помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.</p>	<p>Работа мастерской «Я-НОВИЧОК»: - тренинг наставников и наставляемых «Давайте познакомимся»; - анкетирование: «Самоанализ педагогического мастерства», «Уровни профессиональной компетентности», «Особенности трудностей педагогической деятельности» - проведение диагностических исследований: (использованы: методика определения самооценки, (Дембо-Рубинштейн), САН (самочувствие, активность, настроение), «Ценностные ориентации» (по М. Рокичу), социометрия Дж. Морено, Я. Стреляу (темперамент) и др.</p>	<p>Март 2023 года  Апрель 2023 года  Апрель 2023 года</p>	<p>Бунина Г.А., пары «наставник-наставляемый»  Шварц Т.В., Журавлева А.А.  Бунина Г.А.</p>	<p>Анализ профессиональной готовности молодых педагогов, выявление затруднений в работе, установление эмоционального контакта между наставником и наставляемым  Выявление особенностей личности педагогов, участвующих в реализации проекта</p>
--	--	---	---	--	---



<p><b>Этап 2</b> Практический (реализующий)</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствовать навыками практической работы с педагогами, родителями;</li> <li>- развивать профессиональные умения, накапливать педагогический опыт поиска лучших методов и приемов профессиональной деятельности;</li> <li>- повышать интерес к педагогической деятельности, к осознанию своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей;</li> <li>- совершенствовать процессы саморазвития;</li> <li>- способствовать освоению инновационными технологиями;</li> <li>- реализовать методической темы самообразования, -формировать индивидуальный стиль педагогической деятельности</li> </ul>	<p>Работа мастерской «Я-СТАЖЕР»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цикл психологических тренингов на тему «В гармонии с собой»</li> <li>- круглый стол «Как правильно общаться с родителями воспитанников?»</li> <li>- цикл психологических тренингов на тему «Игра в команде»</li> <li>- стажировка наставляемого в группе у наставника «Работаем и обсуждаем вместе»</li> <li>- мастер-классы «Готовимся к образовательной деятельности»</li> <li>- оформление портфолио педагога.</li> <li>- посещение образовательной деятельности у других педагогов детского сада</li> <li>- «Час защиты позиций» (свободный обмен мнениями)</li> </ul> <p>Работа мастерской «Я –ЗНАТОК»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа над темой по самообразованию. Защита тема-</li> </ul>	<p>Май – август 2023 года</p> <p>Сентябрь 2023 года</p> <p>Октябрь 2023 года</p> <p>Ноябрь 2023 - май 2024 года</p> <p>Ноябрь 2023 - май 2024 года</p> <p>Июнь-август 2024 года</p> <p>Сентябрь – ноябрь 2024 года</p> <p>Декабрь 2024 года</p> <p>Январь - март 2025 года</p>	<p>Бунина Г.А.</p> <p>Журавлева А.А.</p> <p>пары «наставник-наставляемый»</p> <p>пары «наставник-наставляемый»</p> <p>пары «наставник-наставляемый»</p> <p>наставляемые</p> <p>Пронская Л.В.</p> <p>Пронская Л.В.</p> <p>пары «наставник-наставляемый»</p> <p>Пронская Л.В.</p>	<p>Успешная адаптация молодого специалиста</p> <p>Преодоление трудностей молодых педагогов в общении и взаимодействии с родителями</p> <p>Развиее доверительных отношений в коллективе, сплочение коллектива, построение эффективного командного взаимодействия</p> <p>Накопление педагогического опыта организации разнообразных образовательных ситуаций</p> <p>Структурирование и обобщение необходимой информации информации.</p> <p>Стимулирование педагога к осуществлению инновационной деятельности.</p> <p>Изучение и внедрение в профессиональную практику передового педагогического опыта, новейших достижений педагогической науки, развитие инновационной</p>
--	--	--	---	---

	<p>тического проекта</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ педагогических ситуаций «Я думаю...»</li> <li>- анкетирование с целью получения обратной связи для промежуточной оценки реализации проекта</li> <li>- конкурс «Наставник года»</li> <li>- семинар – практикум «Инновационные технологии образовательной деятельности»</li> </ul>	<p>Апрель 2025 года</p> <p>Апрель 2025 года</p> <p>Май 2025 года</p> <p>Июнь-август 2025 года</p>	<p>Шварц Т.В.,</p> <p>Журавлева А.А., Бунина Г.А.</p> <p>Шварц Т.В., Журавлева А.А., Бунина Г.А.</p> <p>Шварц Т.В., Журавлева А.А., Пронская Л.В.</p>	<p>ционных процессов.</p> <p>Овладение новыми формами, методами и приемами работы</p> <p>Повышение престижа наставничества, поощрение педагогов-наставников, признание личного вклада наставника в поддержку молодых специалистов</p>
<p><b>Этап 3</b> Аналитический</p> <p>Задачи: подвести итогов проекта и проанализировать эффективность его этапов; - проанализировать динамику профессионального роста молодого педагога, его рейтинга среди коллег; - определить перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Мой звездный час» (презентация образовательной ситуации по самостоятельному выбору наставляемого).</li> <li>- презентация портфолио «Мои достижения и успехи»</li> <li>- анкетирование «Самоанализ профессиональной деятельности за время участия в реализации проекта»</li> <li>- конкурс «Лучшая пара «наставник-наставляемый»</li> <li>- распространение опыта работы на муниципальном и региональном уровнях.</li> </ul>	<p>Сентябрь 2025 года</p> <p>Октябрь 2025 года</p> <p>Ноябрь 2025 года</p> <p>Декабрь 2025 года</p> <p>Сентябрь-декабрь 2025 года</p>	<p>наставляемые</p> <p>наставляемые пары «наставник-наставляемый»</p> <p>пары «наставник-наставляемый»</p> <p>Шварц Т.В., Журавлева А.А., Пронская Л.В., Бунина Г.А.</p>	<p>Демонстрация уровня педагогического мастерства молодого педагога</p> <p>Умение самостоятельно осуществлять оптимальный отбор методов, форм обучения и воспитания дошкольников, применять на практике инновационные образовательные технологии, планировать и организовывать самобразование.</p> <p>Диссеминация опыта на различных уровнях.</p>

					Создание Клуба молодых педагогов.
--	--	--	--	--	-----------------------------------

## 8. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ПРОЕКТА

В целях оперативного реагирования на реализацию проекта организуется следующая система контроля.

1. *Заведующий* - осуществляет общее руководство и контроль проекта.

2. *Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе/ старший воспитатель* проводят педагогический мониторинг по следующим критериям:

- уровень обеспечения молодыми специалистами соответствия состояния и результатов образовательной деятельности в соответствие с Федеральным Государственным образовательным стандартом дошкольного образования, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, гигиеническими нормативами;

- качество выполнения реализуемого проекта;

- создание развивающей предметно- пространственной среды, ее модернизация;

- уровень развития воспитанников в разных видах детской деятельности;

- уровень реализации планируемых мероприятий дорожной карты проекта.

3. *Старшая медицинская сестра* отслеживает:

- состояние здоровья воспитанников, их физическое развитие, состояние основных функциональных систем;

- уровень проведения молодыми педагогами оздоровительно-профилактических мероприятий.

4. *Педагог - психолог* контролирует систему информационного сопровождения образовательного процесса, основанную на изучении когнитивной сферы и личностного развития воспитанников.

Результаты контроля фиксируются в индивидуальных картах контроля.

Управленческая деятельность по реализации проекта осуществляется на трех уровнях: стратегическое, тактическое, оперативное.

1. Стратегическое управление:

- *заведующий* самостоятельно решает вопросы, не отнесённые к компетенции других органов управления, обеспечивая ресурсное обеспечение проекта;

- *педагогический совет* - принимает решения в соответствии со своей компетенцией.

2. Тактическое управление:

- *заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе/ старший воспитатель* координируют деятельность, направленную на развитие методического обеспечения реализации проекта, способствуют развитию инновационной деятельности в парах «наставник-наставляемый».

3. Оперативное управление:

- педагог-психолог координирует деятельность, направленную на психологическое сопровождение проекта;

- куратор проекта обеспечивает необходимые условия и поддержку проекта, координирует взаимодействие его участников.

## 9. КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОЕКТА

Оценка эффективности реализации проекта осуществляется в форме мониторинговых исследований, которые проводятся по итогам завершения каждого из этапов проекта. Такая периодичность мониторинга дает возможность проанализировать эффективность предложенных стратегий и мероприятий и внести при необходимости корректировки во все этапы реализации проекта в соответствии с полученными результатами.

Мониторинг состоит из трех частей:

- 1.Повышение качества условий профессионального роста педагогов ДОУ
- 2.Повышение качества деятельности педагогических работников ДОУ
3. Динамика образовательных результатов воспитанников ДОУ

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий реализации проекта требованиям и принципам целевой модели наставничества, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей проект, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и инновационных сферах, организации системы наставничества.

Оценка эффективности проекта

Критерии	Показатели
Повышение качества условий профессионального роста педагогов ДОУ	Ресурсное обеспечение проекта: - сформирована материально-техническая база для реализации проекта; - подготовлен кадровый потенциал для реализации наставнической деятельности; - сформированы эффективные механизмы взаимодействия с родителями (законными представителями), сетевыми партнерами; - сформирована ресурсная база для обеспечения информационных потоков; - создан пакет нормативно-методических документов, регулирующих реализацию проекта; - усовершенствована и модернизирована развивающая предметно-пространственная среда групповых помещений и кабинетов, в частности, дошкольной организации, в целом;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечена высокая степень вовлеченности родителей (законных представителей) в образовательный процесс</li> <li>- создан информационно - ресурсный банк данных;</li> <li>- в наставническую деятельность включены внешние информационные каналы (интернет, социальные сети, открытые мероприятия и др.);</li> <li>- обеспечена высокая степень разнообразия видов, форм, информационного пространства для всех участников реализации проекта;</li> <li>- осуществлено обучение молодых специалистов на рабочем месте (7 человек) в рамках «Внутрифирменного повышения компетентности педагогических работников»</li> </ul>
<p>Повышение качества деятельности педагогических работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведено обогащение, преобразование существующей образовательной ситуации в ДОУ;</li> <li>- осуществлены мониторинговые исследования (самоанализ, диагностические исследования педагога-психолога, администрации, методической службы), подтверждающие эффективность качества деятельности педагогических работников: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния на 80%;</li> <li>- выявлен рост числа собственных профессиональных работ обеих сторон участников проекта (статей, исследований, методических практик, участие молодых специалистов в работе двух семинаров для воспитателей, других категорий педагогических работников в рамках сетевого взаимодействия с МКУ «Научно-методический центр г. Курска», защита молодыми специалистами тематических проектов по самообразованию (7 человек);</li> <li>- реализованы в полном объеме концепции построения индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;</li> <li>- осуществлена процедура аттестации на соответствие занимаемой должности (4 человека из числа молодых специалистов);</li> <li>- изменение удовлетворенности качеством образования в ДОУ родителей (законных представителей): увеличение показателей на 5%;</li> <li>- увеличение на 7% количества инновационных продуктов, их востребованности на различных уровнях;</li> </ul>
<p>Результативность образо-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика освоения воспитанниками программного ма-</li> </ul>

вательной деятельности	<p>териала (социально-коммуникативное развитие - 89,46%, познавательное развитие - 94,45%, художественно-эстетическое развитие - 82,30%, речевое развитие - 89,45% физическое развитие - 89,65%);</p> <p>- уровень состояния здоровья воспитанников, их физическая подготовленность, активность сдачи норм ГТО старшими дошкольниками (ежегодно -35-40 воспитанников);</p> <p>- результативность участия детей в конкурсах, фестивалях, акциях, конференциях на муниципальном, региональном, Всероссийском уровнях (ежегодная положительная динамика)</p>
------------------------	---

## 10. РИСКИ ПРОЕКТА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

№	Риски	Действия по минимизации рисков
1	Формализованное неэффективное наставничество	Непосредственный или опосредованный контроль со стороны куратора и администрации
2	Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Осуществление модели «Один наставник-один наставляемый»	<p>1.Создание банка наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников.</p> <p>2. Организация дистанционных форм работы с молодыми педагогами.</p> <p>3.Организация работы «наставнической группы».</p> <p>4.Включение в работу наставничества педагога-психолога</p>
3.	Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника	<p>1.Использование взаимообогащающих активных форм наставничества, например, взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.</p> <p>2. Применение приемов: - коучинга, тьюторства в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.</p> <p>3.Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой</p>

		группы в проекты, применение интегрированных форм работы
--	--	--