«Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята смогли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идет борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять ни одного талантливого ребенка. Работа по их выявлению и сопровождению по жизни, во всяком случае, в той ее части, которая касается получения образования и профессиональных навыков, должна быть приоритетной»

В.Путин

президент России.

*«Наставничество является эффективным инструментом развития кадрового потенциала образовательной организации…»*

*О.В.Васильева*

*Министр просвещения Р.Ф.*

**Тема: Наставничество как один из инструментов повышения качества образования**.

1. ***Актуальность***

Качество образования – важная составляющая качества жизни населения страны, позволяющая обеспечить удовлетворение потребностей граждан, социальное и экономическое развитие общества. Именно поэтому одна из главных задач, сформулированных в Концепции модернизации Россиийского образования, – повышение его качества на всех уровнях системы образования.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул необходимость возрождения института наставничества, которое стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года Агентством стратегических инициатив проведен Всероссийский форум «Наставник», по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ Путина В.В.

Необходимым условием успешной̆ реализации задач, сформулированных в этих документах, является обеспечение эффективности управления.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Потребность возрождения института наставничества породила ряд региональных инициатив: «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования.

1. ***Концептуальное обоснование проекта (ведущей идеи)***

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личностного развития в течение всей жизни. Наставничество «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник - это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника. (В. Путин ????)

Основа наставничества – это доверительное взаимообогащающее общение.

Наставничество становится той технологией, которая позволяет передавать опыт, знания, формировать компетенции и ценности быстрее, чем другие способы. В итоге это поможет системе образования раскрыть потенциал каждого педагога.

1. ***Стратегическая (глобальная) цель***

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях для улучшения качества образования.

***4. Конкретная (конечная цель) цель***

Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов в дошкольном учреждении.

1. ***Задачи***

- сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения внутри образовательной организации;

- разработать индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога;

- предоставить каждому педагогу ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков для профессиональной и личной самореализации;

1. ***Ожидаемые результаты реализации проекта; продукты***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название продукта** | **Формат продукта** | **Ответственные** |
| *целевая модель наставничества* | *модель наставничества* | *Проектная команда* |
| *Портфолио наставника (компетенции наставника*  *критерии отбора наставника*  *диагностический инструментарий для выявления ресурсов наставников)* | *электронное портфолио* | *Заведующий*  *Старший воспитатель* |
| *Дорожная карта* | *индивидуальный образовательный маршрут* | *Проектная команда* |

1. ***Этапы и сроки реализации проекта***

Проект рассчитан на 2020-2021 учебный год.

1. ***Механизм реализации проекта***

Основные механизмы реализации проекта: сетевое взаимодействие, раскрытие потенциала личности педагогов, организация и реализация непрерывного наблюдения за динамикой развития воспитанников, создание саморазвивающейся среды, совместное проектирование и другие.

1. ***Анализ ресурсов ОУ***

Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды ресурсов** | **Материалы, оборудование, специалисты и др. (содержание ресурсов)** |
| **Кадровое обеспечение** | - научное руководство (Л.В. Байбородова, д.п.н., Юдин В.В. д.п.н.)  - научный потенциал кафедры педагогических технологий ИПП (научное консультирование, совместные публикации)  - методисты МОУ «ГЦРО» |
| **Нормативно-правовое обеспечение** | Пакет необходимых нормативных документов, определяющих стратегию и развитие образования на различных уровнях Приказ департамента образования мэрии города Ярославля от 08.09.2020 №01-05/689  Приказы и другие локальные акты МДОУ «Детского сада №26» |
| **Материально-техническая база** | Медиакомплексы, интернет-ресурсы, сайт МДОУ;  помещения для занятий на базе учреждения |
| **Методическое обеспечение** | - статьи, тезисы, компьютерные презентации;  - методические материалы для организации комплекса мониторинговых исследований; |
| **Ресурсы социального партнёрства** | ГОАУ ЯО ИРО, ГФБОУ ВПО ЯГПУ им. К.Д.Ушинского, ГФБОУ ВПО ЯрГУ им. П.Г. Демидова, муниципальные образовательные учреждения города Ярославля и других территорий |

1. ***Анализ заинтересованных сторон***

- трансляция опыта работы для образовательных организаций города;

- повышение уровня проектной культуры управленческих и педагогических работников

- развитие новой вариативной формы повышения уровня профессиональной компетентности на базе сетевого сообщества;

- образцы успешных практик принятия управленческих решений на основе профессиональной самореализации педагогов в современных условиях.

1. ***Риски проекта***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№* | *Риски* | *Способы минимизации* |
| 1. | Недостаток квалифицированных педагогических кадров в вопросах поддержки инициативы и самостоятельности детей | Повышение квалификации педагогических работников, переподготовка, целевое обучение на КПК, внутрифирменное обучение, самообразование. |
| 2. | Увеличение нагрузки работников без изменения содержания труда. | Равномерное распределение педагогической нагрузки. |
| 3 | Изменение состава педагогических кадров (увольнение, выход из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет) | Индивидуальная работа с педагогами по включению в инновационный процесс |

1. ***Эффекты проекта***

|  |  |
| --- | --- |
| Повышение эффективности системы образования через: | |
| – решение вопроса нехватки педагогических кадров;  – создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов;  – улучшение качества образования воспитанников;  - создание положительного имиджа организации. |  |

1. ***Критерии/показатели/индикаторы проекта***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задачи** | **Запланированные результаты** | **Целевые ориентиры** |
| - сформировать открытое сообщество, где выстроены доверительные и партнерские отношения внутри образовательной организации; | Созданы группы наставников и наставляемых в ДОУ | у 60% педагогов выстроены доверительные и партнерские отношения внутри образовательной организации; |
| разработать индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога; | Дорожная карта | 50% индивидуальных образовательных маршрутов внедрены в практику |
| предоставить каждому педагогу ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков для профессиональной и личной самореализации | созданы условия для профессиональной адаптации молодых педагогов и профессионального роста наставников. | 100% педагогов обеспечены необходимой компьютерной техникой с выходом в интернет, методическими материалами для организации самообразования и повышения квалификации;  100% молодых педагогов имеют наставников. |

1. ***План мероприятий по реализации проекта***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание работы** | **Участники** | **Ответствен**  **ные** | | **Срок** | | **Результат** |
| **Подготовительный этап (август 2020 г. – сентябрь 2020 г.)** | | | | | | | | |
| 1. | изучение теоретических, научно-практических материалов по теме проекта | заведующий, старший воспитатель | | старший воспитатель | сентябрь 2020 г. | | изучены и проанализированы научные и методические материалы по теме проекта |
| 2. | разработка проекта | проектная команда, консультанты специалисты ГЦРО | | админи-  страция ДОУ. | сентябрь  2020г. | | разработан проект. |
| 3. | представление проекта. | участники образовательного процесса | | админи-  страция ДОУ. | сентябрь 2020г. | | представлен проект участникам образовательного процесса. |
| **Реализационный этап (октябрь 2020г. - апрель 2021 г.)** | | | | | | | | |
| 4. | КПК «Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности педагога» | заведующий, старший воспитатель | админи-  страция ДОУ. | | сентябрь - ноябрь 2020г | повышена профессиональная компетентность в организации наставничества в ДОУ | |
| 5. | формирование базы наставников в ДОУ | проектная команда | проектная команда | | октябрь  2020 г. | определены компетенции,  подобраны критерии отбора наставника. | |
| 6. | формирование пар наставник-наставляемый | проектная команда | проектная команда | | октябрь 2020 | сформированы пары | |
| 7 | составление дорожных карт профессиональной адаптации молодого педагога | наставники | наставники | | в течение года | реализация дорожных карт профессиональной адаптации молодых педагогов | |
| 8. | составление дорожных карт индивидуального образовательного маршрута молодых педагогов | наставники | наставники | | в течение года | реализация дорожных карт молодых педагогов с учетом выявленных дефицитов. | |
| 8. | создание условий для профессиональной адаптации молодых педагогов и профессионального роста наставников. | проектная команда | проектная команда | | в течение года | педагоги обеспечены необходимой компьютерной техникой с выходом в интернет, методическими материалами для организации самообразования и повышения квалификации; | |
| 9 | Информация на сайте ДОУ по теме проекта. | проектная команда | администра-  ция ДОУ, ответственный за сайт | | по мере необходимости | Повышение информированности участников образовательных отношений | |
| **Итоговый этап (апрель - май 2021 г.)** | | | | | | | | |
| 10 | Оформление продуктов проекта. | проектная команда | проектная команда | | апрель 2021 | | Систематизированы материалы по итогам проекта. | |
| 11 | Обобщение и представление опыта инновационной деятельности дошкольным образовательным учреждениям города. | Представители ДОУ города | администрация, педагоги | | По требованию, в течение года | | Инновационный опыт распространен среди учреждений города. | |

1. ***Смета расходов для реализации проекта***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | мероприятия | стоимость расходов |
| 1 | приобретение компьютера | 45000руб. |
| 2 | ноутбука | 25000руб. |
| 3 | роутера для выхода в интернет | 600 руб. |
| 4 | проектора с экраном | 35000 руб. |
| 5 | канцтовары | 5000 руб. |
| 6 | методическая литература | 2000 руб. |
|  | итого | 112600 руб. |

1. ***Глоссарий***

•**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

•**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

•**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

•**Куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.