



**Применение технологии наставничества в  
работе с молодыми специалистами  
МАДОУ «Детский сад № 61» г. Сыктывкара**

**Директор МАДОУ «Детский сад №61» г.  
Сыктывкара:  
Стодольская Оксана Валерьевна**

**Сыктывкар, 2022 г.**

# Актуальность проекта

**Внедрение технологии наставничества, как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых воспитателей и специалистов, способствует повышению профессиональной компетентности педагогов, закреплению педагогических кадров.**



# Цель и задачи проекта

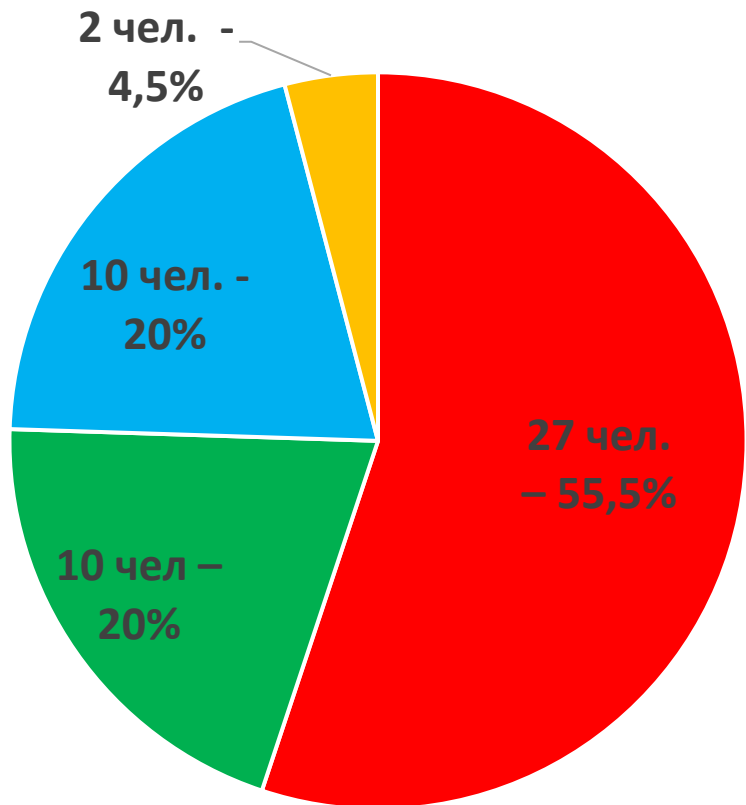
**Цель:** создать систему наставничества в работе с молодыми специалистами ДОО

## **Задачи:**

- Создать рабочую группу проекта и разработать Положение о наставничестве, учитывающее потребности молодых специалистов;
- Отобрать опытных наставников и обучить их технологиям наставничества, разработать под руководством наставников индивидуальные планы профразвития наставляемых;
- Осуществить обучение наставляемых в соответствии с планами профразвития;
- Внести изменения в систему управления ДОО и ее персоналом с целью успешного формирования системы наставничества;
- Привлечь партнеров ДОО к осуществлению проекта.

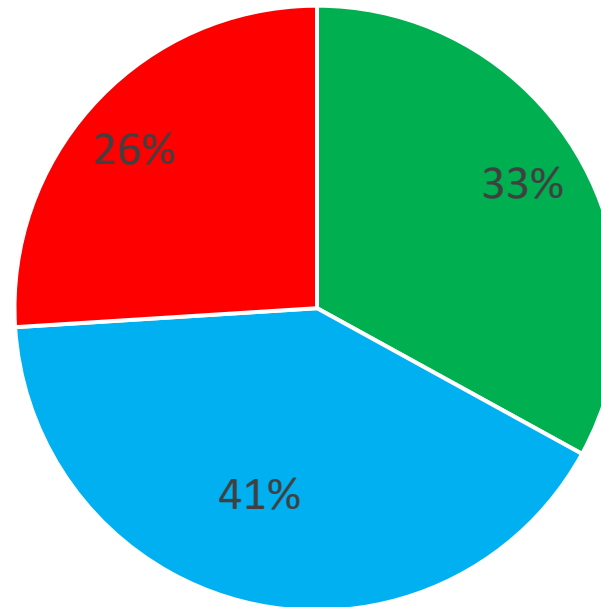


# Стаж работы педагогического коллектива МАДОУ «Детский сад №61»



■ свыше 20 лет ■ от 10 до 20 лет ■ от 5 до 10 лет ■ от 1 до 5 лет

## Стаж работ свыше 20 лет



■ от 20 до 30 лет ■ от 30 до 35 лет ■ свыше 35 лет ■

# Затруднения педагогов

- - перспективное и календарное планирование работы,
- - взаимодействие с семьями воспитанников,
- - речевое развитие детей,
- - организация самостоятельной деятельности детей,
- - определение уровня достижений детей,
- - организация логочаса.

- - организация логопедического обследования и формулирование логопедического заключения,
- - консультирование родителей,
- - проведение индивидуальных занятий с детьми, имеющими грубое нарушение слуха, РАС, умственную отсталость, нарушение поведения.

# Анкетирование наставников

1. В чем Вы видите основное предназначение наставников в ДОО?
2. Что Вам кажется наиболее сложным/непонятным при осуществлении наставнической деятельности?
3. Разработка каких методических, инструктивных, организационных документов помогла бы Вам в работе в качестве наставника?
4. Что могло бы способствовать созданию благоприятных условий для внедрения наставничества в практику управления ДОО?
5. Какие методы мотивации наставников будут способствовать их эффективной работе?

# Цель и задачи проекта

**Цель:** создать систему наставничества в работе с молодыми специалистами ДОО

## **Задачи:**

- Создать рабочую группу проекта и разработать Положение о наставничестве, учитывающее потребности молодых специалистов;
- Отобрать опытных наставников и обучить их технологиям наставничества, разработать под руководством наставников индивидуальные планы профразвития наставляемых;
- Осуществить обучение наставляемых в соответствии с планами профразвития;
- Внести изменения в систему управления ДОО и ее персоналом с целью успешного формирования системы наставничества;
- Привлечь партнеров ДОО к осуществлению проекта.



# Планируемые результаты проекта

- В ДОО системно осуществляется наставничество над молодыми специалистами;
- Все наставники прошли обучение для работы с наставляемыми;
- Подготовлена и апробирована система развития профессиональной компетентности педагога в работе с детьми с ОВЗ на основе технологии наставничества;
- У молодых педагогов – участников проекта - сформированы потребности в постоянном пополнении педагогических знаний, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
- Обеспечен рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития педагогов ДОО;
- Период адаптации молодых специалистов сокращен с 3 до 2-х месяцев.



# Критерии успеха проекта

- Проект осуществлен в нормативные сроки, в соответствие с бюджетом проекта;
- Снижение текучести кадров составило 25%;
- Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных работой молодых специалистов по итогам программы наставничества, составила 100%;
- Уровень удовлетворенности участников проекта по итогам анкетирования составил 4-5 баллов (по 5-балльной шкале).



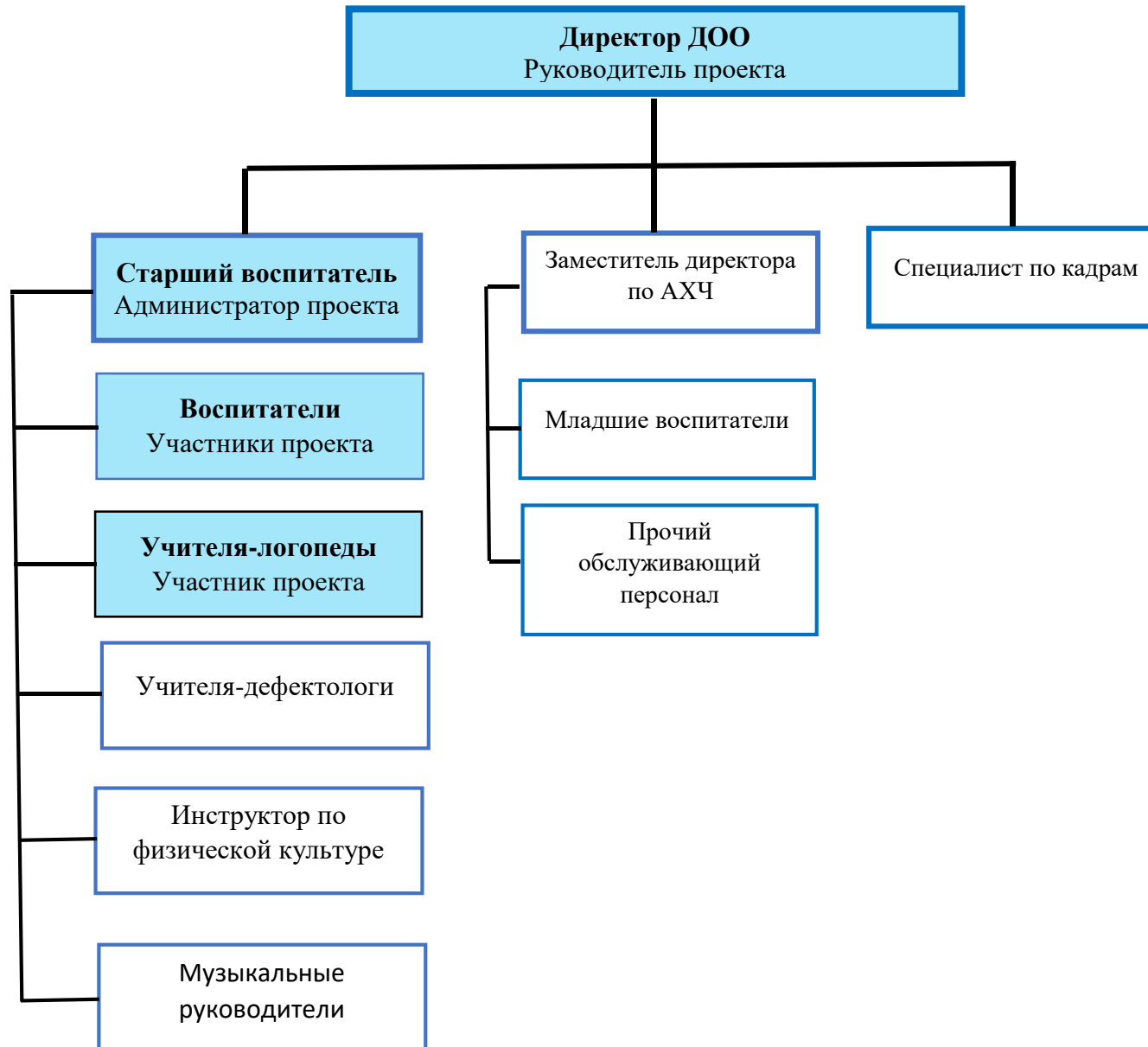
# Календарный план проекта

Мероприятия	Сроки
<b>I этап. Подготовка условий для реализации проекта</b>	
Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: 1) приказ "Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 61» г. Сыктывкара"; 2) приказ о назначении администратора проекта 3) приказ «Об утверждении реестра наставников» 4) приказ о закреплении наставников в МАДОУ «Детский сад № 61» г. Сыктывкара	январь - февраль 2022 г.
Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Определение соответствующих этим запросам критериев для поиска наставников.	январь 2022 г.
Формирование базы наставляемых из числа молодых педагогов и педагогов, пришедших из общеобразовательных ДОО.	январь 2022 г.
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников.	январь 2022г.
Формирование базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	январь 2022г.

# Календарный план проекта

Мероприятия	Сроки
<b>II этап. Реализация проекта</b>	
Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методматериалов для сопровождения наставнической деятельности - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников.	февраль – март 2022 г.
Разработка и утверждение индивидуальных планов наставников.	апрель 2022г.
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг».	
Формирование наставнических пар	
Организация работы наставнических пар: встреча-знакомство; встреча-планирование	апрель 2022г.
Разработка и утверждение индивидуальных планов наставляемых на 2022-2023 уч. год	май 2022 г.
Совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом	сентябрь 2022 - апрель 2023 г.
<b>III этап. Итоговый, контрольно-оценочный</b>	
Проведение молодыми специалистами открытых мероприятий на уровне ДОО по итогам наставничества.	апрель 2023 г.
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар.	апрель 2023 г.
Анализ результатов работы на педагогическом совете. Обобщение опыта работы.	май 2023 г.

## Матричная структура управления проектом



- **Матрица контроля (основные объекты контроля):**
  - ✓ *Мотивация и компетенции кандидатов в проект.*
  - ✓ *Результаты собеседования.*
  - ✓ *Сформированность наставнических пар.*
  - ✓ *Готовность индивидуальных планов наставника и наставляемого.*
  - ✓ *Процесс реализации индивидуальных планов.*
  - ✓ *Открытые мероприятия наставляемых на уровне ДОО.*
  - ✓ *Трансляция опыта работы.*

## План коммуникаций (каналы коммуникаций)



- **Электронная почта**
- **Мессенджер Telegram**
- **Соцсеть «ВКонтакте»**

## Учет интересов стейкхолдеров

- **Управление дошкольного образования**
- **Родители (законные представители)**
- **Образовательные организации города (Педколледж, СГУ)**



# Риски проекта

- **Ошибка в расчете сроков выполнения проекта**
- **Низкая мотивация педагогов-стажистов к осуществлению наставничества**
- **Нерегулярные спонтанные встречи наставника с наставляемым**
- **Высокая степень «зависания» молодежи в соцсетях и недостаточная социализация в коллективе**
- **Уход ключевых специалистов.**

## Меры предотвращения риска:

- Эффективное планирование.
- Квалифицированный отбор наставников в проект, проведение мероприятий по командообразованию.
- Контроль за выполнением индивидуального плана.
- Взаимообучение.
- Снижение общественной нагрузки на наставника.
- Выбор опытного и компетентного педагога из резерва наставников.



## Меры реагирования при возникновении риска:

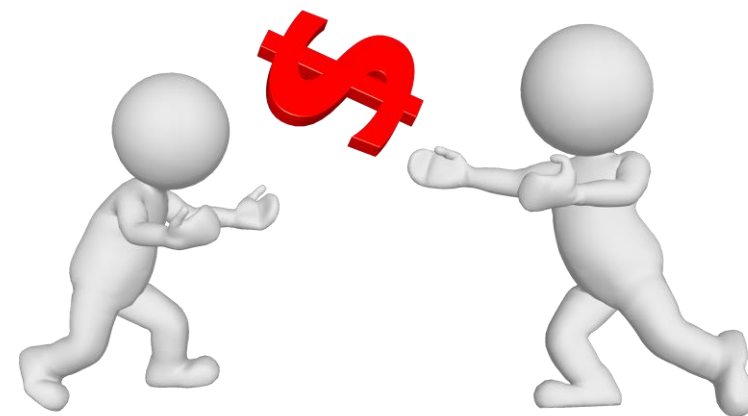
- Перераспределение ресурсов проекта под новые сроки.
- Управление конфликтом, корректировка системы мотивации.
- Индивидуальная работа с наставником, обучение наставника
- Обучение наставников, применение интегрированных форм работы.
- Смена наставника.



## **Бюджет проекта**

**Доходная часть проекта 461 547,00руб.**

**Расходная часть проекта 158 164,1 руб.**



# Достигнутые на 01.10.2022 г. результаты



- Проведен сбор информации о профессиональных запросах педагогов.
- Определены критерии для наставников.
- Сформирована база наставляемых из числа молодых педагогов и педагогов, пришедших из общеобразовательных ДОО.
- Утвержден реестр наставников.
- Проведены обучающие семинары для наставников.
- Сформированы пары наставник – наставляемый.
- Разработаны и реализуются индивидуальные планы наставников и наставляемых.

**Спасибо за внимание!**