

Описание модели с анализом результативности практики наставничества

№ п/п	Описание практики	
1.	Название реализуемой модели / практики	Модель наставничества с использованием цифровых ресурсов «Курс на успех»
2.	Целевая аудитория	Целевая аудитория: педагогические работники МБДОУ №18 «Мишутка» Ядро целевой аудитории: молодые педагоги первых трех лет работы в дошкольном образовательном учреждении
3.	Решаемая проблема	Отсутствие условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, самореализации и закрепления в профессии молодого педагога
4.	Предмет наставничества	процесс обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, самореализации и закрепления в профессии молодого педагога посредством цифровых ресурсов
5.	Описание модели / практики / «дорожная карта» внедрения	Цель: создание условий в ДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, а также самореализации и закрепления в профессии молодых педагогов посредством цифровых ресурсов. Задачи: 1. Содействовать адаптации молодого педагога в педагогическом коллективе; 2. Оказать методическую помощь в реализации различных форм и видов деятельности наставляемым; 3. Обеспечить помощь в формировании профессиональных компетенций молодого педагога. Модель наставничества «Курс на успех» представляет собой инновационный подход к обучению и развитию педагогических кадров. Она представляет с собой процесс, в котором опытный специалист (наставник) помогает молодому специалисту развиваться и совершенствоваться в своей профессии посредством цифровых устройств. Модель основана на принципе менторства, когда опытный наставник делится своими знаниями и компетенциями (навыками) с молодым специалистом. Цифровые ресурсы, такие как онлайн-платформы, видеоуроки и интерактивные задания позволяют сделать процесс обучения более эффективным и доступным.

		Благодаря предложенной модели, молодые педагоги получают возможность быстрее адаптироваться к работе в дошкольном учреждении, а также развивать свои профессиональные навыки. Важной особенностью данной модели является систематическое диагностирование прогресса молодого специалиста, что позволяет адаптировать процесс наставничества под индивидуальные потребности каждого участника. Наставник, используя специально разработанные онлайн – инструменты, проводит анализ сильных и слабых сторон подопечного, определяет его потребности и разрабатывает индивидуальную программу обучения. Такой подход позволяет максимально эффективно использовать время и ресурсы, обеспечивая быстрый и качественный рост профессионализма молодого специалиста. Уникальность модели заключается в применении цифровых ресурсов в отличие от традиционных подходов.
6.	Внутренние локальные нормативные документы	Перечень внутренних локальных нормативных документов организации, связанных с реализацией данной модели: программа наставничества; копия положения о наставничестве, копия приказа о формировании наставнических пар/групп, индивидуальный образовательный маршрут на 2023-24 учебный год, индивидуальный образовательный маршрут на 2024-25 учебный год; материалы, подтверждающие положительную динамику развития наставляемого, аналитические справки по результатам проведения диагностики профессиональных качеств молодого педагога на начало и конец учебного года, диагностический инструментарий И.Ю. Соколовой.
7.	Количественные и качественные показатели	https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FpEHNEHUpANFQaF745h7VGM6kaXgaVu9aut5EJ2b9l%2FACdDmJOT5IH27eIMM%2FTtbpq%2FJ6bpmRyOJonT3VoXnDag%3D%3D%3A%2FРезультаты%20диагностики%20наставляемого%202023-2024уч%20г.docx&name=Результаты%20диагностики%20наставляемого%202023-2024уч%20г.docx
8.	Результативность модели / практики	Достигнутые результаты реализации модели: - Созданы условия в ДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, а также самореализации и закрепления в профессии молодых

		педагогов посредством цифровых ресурсов; - Успешная адаптация молодого педагога в педагогическом коллективе; - Оказана методическая помощь в реализации различных форм и видов деятельности наставляемым; - Обеспечена помощь в формировании профессиональных компетенций молодого педагога.
9.	Использованные ресурсы	Кадровые. Наличие в образовательной организации: <i>руководителя, разделяющего ценности отечественного образования;</i> <i>куратора реализации персонализированных программ наставничества;</i> <i>наставников-педагогов, имеющих подтвержденные результаты педагогической деятельности;</i> <i>педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.</i> Организационно-методические и организационно-педагогические. - подготовка локальных актов, программ; - разработка персонализированных программ наставничества; - оказание консультативной и методической помощи наставникам и наставляемым; - цифровая информационно-коммуникативная среда; - изучение, обобщение и распространение положительного опыта, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников; - нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ и т.д. Материально-технические - рекреационная зона для проведения индивидуальных встреч наставников и наставляемых; - доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях); - широкополосный интернет, Wi-Fi; - средства для организации видео-конференц-связи (ВКС); - другие материально-технические ресурсы. Финансово-экономические - материальное стимулирование за реализацию наставнической деятельности; - нематериальные способы стимулирования (комплекс мероприятий, направленных на повышение

		общественного статуса наставников. Психолого-педагогические - широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества; - психологическая поддержка формируемым парам наставников и наставляемых; - формирование психологической готовности наставляемого выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.
	Условия для реализации модели / практики наставничества (внешние факторы)	1. Договор о сотрудничестве с СурГПУ - Организация курсов повышения квалификации молодых специалистов; мероприятий в рамках договора о сотрудничестве (диссеминация опыта) 2. Взаимодействие с другими ДОУ обмен опытом с педагогами – наставниками дошкольных образовательных учреждений города Сургута; организация мероприятий в рамках Декады молодых специалистов; Сотрудничество с ИКОП «Сферум» - проведение мероприятий на информационно-коммуникационной платформе «Сферум» (прямые трансляции, видеоуроки, онлайн-мероприятия) 4. Использование Интернет-ресурсов - предполагает использование Интернет-ресурсов в образовательных целях.
	Возможность тиражирования модели / практики	✓ Представление модели «Курс на успех» на мероприятиях федерального и регионального уровня; ✓ Публикация материалов и диссеминация опыта в сетевых педагогических Интернет-сообществах; ✓ На официальном сайте МБДОУ №18 «Мишутка» размещена модель наставничества с использованием цифровых ресурсов «Курс на успех» ✓ Выступление на ГМО воспитателей города Сургута с результатами апробации модели ✓ Модель можно применять в любой другой отрасли
	Время, в течение которого модель / практика наставничества реализуется	Модель «Курс на успех» реализуется в течение 14 месяцев (с сентября 2023 года)

Зрелость модели / практики	Подтвержденная эффективность – накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность модели «Курс на успех», практика готова к тиражированию внутри и вне организации. Модель наставничества с использованием цифровых ресурсов «Курс на успех» считаем зрелой, так как прошла модель апробацию в течение 2023-2024 учебного года. Результаты диагностики демонстрируют положительную динамику формирования профессиональных качеств молодого педагога, а также успешную адаптацию к условиям образовательного учреждения. Предложенную модель можно применять в качестве образца педагогу-наставнику для работы с молодыми специалистами в других образовательных учреждениях.
<u>05.10.2024</u> (дата)	
<u>воспитатель</u> (должность участника Конкурса)	<u>И.</u> (подпись) <u>Яковлева Татьяна Юрьевна</u> (фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у участника Конкурса)
<u>05.10.2024</u> (дата)	
<u>и.о. заведующего, зам. зав. по УВР</u> (должность руководителя организации, представителя руководителя)	<u>А. И.</u> (подпись) <u>Кареева А. И.</u> (фамилия, имя, отчество, последнее при наличии у руководителя организации/представителя руководителя)