

## Структура описания практики

Название практики	«ТЕПЛИЦА – территория комфортного роста профессионалов»
Разработчики (ФИО, должность, ОУ)	Титова Наталья Евгеньевна, заместитель заведующего по УВР, МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска
Тип практики (педагогическая, методическая, управленческая)	методическая
Проблематика и актуальность практики. Краткая характеристика практики: исходная ситуация, проблема, которую надо решить, *проектная идея, позволяющая это сделать. Логическая цепочка успешности практики: проблема – цель – средства – результат	<p>Сфера образования и подготовки кадров — одна из наиболее консервативных, и нередко программы подготовки не меняются десятилетиями. Как результат период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, связанной с тем, что у него преимущественно сформированы прикладные навыки, а навыки, необходимые для успешного интегрирования в новую социальную среду, адаптацию в этой среде, определение собственной профессиональной траектории развития и мотивации к дальнейшему саморазвитию как правило не сформированы. Таким образом появляются риски, того что молодой педагог, не выдержав создавшегося напряжения, покинет профессию, так и не раскрыв свой внутренний потенциал как профессиональный, так и личностный. И минимизировать данные риски, возможно с помощью системы педагогического наставничества.</p> <p>Стремительно меняющийся глобальный ландшафт трудоустройства и образа жизни меняет структуру спроса на новые индивидуальные и коллективные навыки. В <a href="#">докладе Global Education Futures и WorldSkills Russia "Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире"</a>, который суммирует многолетнюю совместную работу по определению образа рабочих мест в экономике будущего, говорится о том, что необходимо пересмотреть существующий подход к обучению, в котором во главу угла ставятся прикладные навыки.</p> <p>В современной управленческой теории навыки принято разделять на «мягкие» и «жесткие» (hard skills и soft skills). Наша способность преуспевать в различных контекстах зависит не только от мягких и жестких навыков, но и в первую очередь от фундаментальных аспектов человеческой личности, которые определяют, как человек живет и действует. Для организации обучения с учётом изменений, происходящих в XXI веке, авторы доклада</p>

	<p>предлагают использовать четырехслойную модель навыков, которая будет включать в себя следующие уровни:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>контекстные/узкоспециальные навыки</i> (включающие в себя жесткие навыки, но не ограничивающиеся ими) — это навыки, которые развиваются и применяются в конкретном контексте. Это могут быть профессиональные навыки, физические навыки или социальные навыки (например, видеоблогинг);</li> <li>2. <i>кроссконтекстные навыки</i> — навыки, которые могут быть применимы в более широких сферах социальной или личной деятельности: тайм-менеджмента, навыки работы в команде и пр.;</li> <li>3. наконец, на самом глубинном уровне находятся <i>метанавыки</i> и <i>экзистенциальные навыки</i>, которые могут быть универсально применимы на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности. Они включают способность ставить цели и достигать их (сила воли), самосознание/способность к саморефлексии (осознанность, метапознание), способность учиться / разучиваться / переучиваться (саморазвитие).</li> </ol> <p>Новую модель навыков невозможно внедрить в существующую систему образования, не изменив то, как устроен процесс передачи знаний, умений и навыков.</p> <p><i>Для снижения рисков ухода молодых специалистов из профессии нами была разработана оптимальная, на наш взгляд, система педагогического наставничества, представляющая собой активно функционирующую среду, состоящую из взаимодополняющих компонентов, направленных на формирование у молодого педагога навыков, обеспечивающих уверенность в своих силах, а также способствующих расширению возможностей для профессиональной адаптации и закрепления в образовательной организации.</i></p>
<p>Цель и задачи, на решение которых направлена практика (четко и конкретно)</p>	<p><b>Цель:</b> создание особой наставнической среды, взаимодополняющие компоненты которой будут направлены на формирование и развитие <b>всех уровней навыков от контекстных до экзистенциальных</b>, обеспечивая полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказать методическую помощь молодым педагогам в формировании контекстных</li> </ol>

	<p>навыков - повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщения передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, через участие в программе педагогического наставничества <a href="#">«Лаборатория компетенций»</a>.</p> <p>2. Создать активно функционирующую, молодежную, профессиональную среду, способствующую мобилизации личного ресурса молодых педагогов для улучшения самочувствия молодого педагога в области профессиональной деятельности и в области разного рода социальных отношений, способствующую формированию кроссконтекстных навыков, через посещение мероприятий <a href="#">«Школы личностного развития CREATE для молодых педагогов»</a>.</p> <p>3. Объединить молодых педагогов и обеспечить условия для мотивации их саморазвития и самореализации, а также раскрытия потенциала личности педагога через членство в <a href="#">психологическом клубе «ОсоЗнание»</a>.</p>
<p>Нормативно - правовая база практики</p>	<p style="text-align: center;"><b>Нормативные документы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– "Концепция развития наставничества в Российской Федерации" (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023)</li> <li>– Резолюция Государственной Думы круглого стола на тему «Наставничество как элемент государственной политики в сфере образования» от 17.02.2023 г.</li> <li>– Постановление правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 508-п (в ред. Постановлений Правительства Красноярского края от 30.09.2021 N 699-п, от 01.03.2022 N 152-п, от 15.03.2022 N 181-п, от 26.04.2022 N 336-п</li> <li>– Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Локальные нормативные документы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Дорожная карта» реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска на 2022 год, 2022 – 2025 учебный год</li> <li>– Положение о наставничестве МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска</li> <li>– Приказ о внедрении целевой модели наставничества, назначение куратора внедрения системы (целевой модели)</li> </ul>

	<p>наставничества педагогических работников  МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар</li> <li>– Положение о школе личностного развития CREATE для молодых педагогов</li> <li>– Положение о психологическом клубе для педагогов МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска</li> <li>– Программа педагогического наставничества «Лаборатория компетенций»</li> </ul>
<p>На какую группу участников образовательной деятельности направлена практика :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающиеся;</li> <li>- родители;</li> <li>- педагоги</li> <li>- узкие специалисты (психологи, логопеды, дефектологи, социальные педагоги и т.д.);</li> <li>- методисты;</li> <li>- администрация;</li> <li>- другое</li> </ul>	<p><b>Целевая аудитория практики:</b> педагоги-наставники и педагоги-наставляемые.</p> <p><b>Требования к наставнику:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень профессиональной подготовки;</li> <li>– развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;</li> <li>– опыт воспитательной и методической работы;</li> <li>– стабильные положительные результаты в работе;</li> <li>– богатый жизненный опыт;</li> <li>– способность и готовность делиться профессиональным опытом;</li> <li>– стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.</li> <li>– имеет высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других; способность выстраивать отношения с окружающими; ответственность; нацеленность на результат; умение мотивировать и вдохновлять других; способность к собственному профессиональному и личностному развитию.</li> </ul> <p><b>Требования к наставляемым:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– молодой специалист, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с детьми, другими педагогами, администрацией или родителями.</li> <li>– специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</li> <li>– педагог, испытывающий трудности в определении траектории своего</li> </ul>

	<p>профессионального развития.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– начинающий специалист, проявляющий заинтересованность и выражающий желание стать участником программы наставничества.</li> </ul>
<p><b>**Описание сущности практики</b></p>	<p><b>Этапы реализации практики наставничества.</b>  Первый запуск реализация практики проходил в 2023-2024 учебном году, срок реализации 1 учебный год.</p> <p><b>1 Этап.</b> Подготовка условий для запуска Проекта.  <b>2 Этап.</b> Формирование наставнической базы.  <b>3 Этап.</b> Организация работы в системе наставничества.  <b>4 Этап.</b> Завершение работы в системе наставничества. Подведение итогов.</p> <p style="text-align: center;"><b>Основные мероприятия практики.</b></p> <p><b>Мероприятия 1 ЭТАПА (август-сентябрь):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества в образовательной организации;</li> <li>– Определение структуры, и структурных компонентов системы наставничества учреждения;</li> <li>– Разработка плана работы по организации внедрения системы наставничества;</li> <li>– Выбор форм работы наставничества исходя из потребностей образовательной организации.</li> </ul> <p><b>Мероприятия 2 ЭТАПА (сентябрь-октябрь):</b></p> <p><b>Формирование базы наставляемых:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Анкетирование молодых специалистов;</li> <li>– Выявление профессиональных дефицитов и запросов личностного развития;</li> <li>– Индивидуальные собеседования для определения потребностей наставляемых педагогов.</li> </ul> <p><b>Формирование базы наставников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Анкетирование педагогов, подходящих под критерии наставника, анализ полученных результатов;</li> <li>– Встреча куратора с наставниками.</li> </ul> <p><b>Отбор и обучение наставников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Просмотр вебинаров об организации педагогического наставничества;</li> <li>– Семинар «Кто такой наставник: образ, мышление и действия»;</li> <li>– Обучение в группе (кейс – метод (обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики).</li> </ul> <p><b>Формирование наставнических пар для</b></p>

	<p><b>реализации программы педагогического наставничества «Лаборатория компетенций»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Общая встреча с куратором наставников и наставляемыми;</li> <li>– Определение взаимных предпочтений при формировании наставнических пар;</li> <li>– Разработка индивидуальных программ наставничества.</li> </ul> <p><b>Мероприятия 3 ЭТАПА (октябрь-май):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Реализация мероприятий программы наставничества «Лаборатория компетенций» (формирование контактных навыков);</li> <li>– Участие наставляемых в мероприятиях школы личностного развития CREATE для молодых педагогов (формирование кроссконтекстных навыков), согласно сформированному плану сессий;</li> <li>– Участие наставляемых в деятельности психологического клуба для молодых педагогов (формирование мета и экзистенциальных навыков), согласно утвержденному плану либо по запросу участников.</li> </ul> <p><b>Мероприятия 4 ЭТАПА (май):</b></p> <p>Подведение итогов работы каждой наставнической пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого итогового мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p>
<p>Средства реализации практики (технологии, методы, формы, способы)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Используемые инструменты (технологии, формы, методы)</b></p> <p><b>Сопровождение:</b> наставник предоставляет наставляемому необходимую и своевременную помощь.</p> <p><b>Посев:</b> наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалёкой перспективе.</p> <p><b>Катализация:</b> наставляемый погружается в среду изменений в системе образования или образовательном процессе.</p> <p><b>Показ:</b> наставник на своём собственном примере демонстрирует технологии, методики, приёмы обучения и воспитания.</p> <p><b>Сбор урожая:</b> наставник концентрирует своё внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым для анализа и осмысления достигнутых результатов.</p>

<p>Результат вашей практики (промежуточный и / или состоявшийся зафиксировать и показать)</p>	<p>Основным результатом практики является достижение цели Проекта. В учреждении создана и активно функционирует наставническая среда, взаимодополняющие компоненты которой направлены на формирование и развитие у молодых педагогов всех уровней навыков от контекстных до экзистенциальных, обеспечивая полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.</p> <p>Все педагоги по окончании реализации Проекта адаптировались к условиям учреждения, закрепились в организации, имеют четкие представления о траектории своего саморазвития как профессионального, так и личностного. Показывают высокий профессиональный уровень, через участие в конкурсах педагогического мастерства.</p>
<p>Способы/средства/инструменты измерения результатов образовательной практики</p>	<p><b>Мониторинг и оценка результатов реализации программы.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. По компоненту системы наставничества «Лаборатория компетенций» мониторинг проводится куратором и наставником дважды за период реализации программы: промежуточный и итоговый.</li> <li>2. По компонентам системы наставничества «Школа личностного развития CREATE» и «Психологический клуб Осознание» мониторинг мотивационно-личностного роста, формирования кроссконтекстных и метанавыков проводится психологом.</li> <li>3. Для оценки соответствия условий реализации программы наставничества, требованиям модели, куратором проводится мониторинг всей системы наставничества.</li> </ol> <p>Результат успешного мониторинга – аналитика, которая позволяет определять сильные, слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы, а также вносить необходимые корректировки для достижения поставленной цели.</p>
<p>Описание позитивных изменений, эффектов которые произошли в результате реализации практики.</p>	<p><b>Эффекты практики.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в учреждении;</li> <li>– Увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в процесс наставничества;</li> <li>– Сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагогического</li> </ul>

	<p>работника;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация как наставляемых, так и наставников.</li> </ul>
<p>Недостатки и трудности, с которыми пришлось столкнуться в процессе реализации практики. Условия, обеспечивающие устойчивость и эффективность практики.</p>	<p><b>Факторы, которые могут снизить результативность практики:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- низкая мотивация участников Проекта;</li> <li>- отсутствие системы поощрения участников Проекта;</li> <li>- напряженный график работы наставников и наставляемых;</li> <li>- отсутствие специалиста, имеющего образование практического психолога с опытом групповой психотерапевтической работы для организации деятельности психологического клуба;</li> <li>- технические проблемы (отсутствие необходимого оборудования для проведения мероприятий в рамках проекта).</li> </ul> <p><b>Факторы, необходимые для успешной реализации практики:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие в учреждении целевой аудитории системы наставничества;</li> <li>- внутренняя мотивация всех участников системы наставничества;</li> <li>- приглашение партнеров-спикеров Школы личностного развития;</li> <li>- психологическое образование и опыт практической деятельности руководителя Психологического клуба;</li> <li>- несение персональной ответственности за психологическую безопасность членов психологического клуба.</li> </ul>
<p>Рекомендательные письма/экспертные заключения/сертификаты, и иное подтверждающее значимость практики для сферы образования (перечислить документы и указать ссылку на сайте общеобразовательной организации)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Диплом финалиста Краевого конкурса «Лучшие практики наставничества 2024»</a> в номинации "Практики наставничества в закреплении молодых специалистов и непрерывном профессиональном развитии педагогов" команде МАДОУ ДСКН № 9 г. Сосновоборска</li> <li>- <a href="#">Сертификат финалиста Краевого конкурса «Лучшие практики наставничества 2024»</a> в номинации "Практики наставничества в закреплении молодых специалистов и непрерывном профессиональном развитии педагогов" Титовой Наталье Евгеньевне, заместителю заведующего по УВР</li> <li>- <a href="#">Диплом победителя Всероссийского конкурса</a></li> </ul>

	<p><a href="#">«Наставничество»</a> в 2024 году в номинации «Наставничество в сфере образования»</p> <p>- Рекомендательное письмо Президентской платформы «Россия страна возможностей»</p>
<p>Приложения (логотип организации, фотодокументы с комментариями, другие материалы для публикации в сборнике лучших практик)</p>	<p><a href="#">Ссылка на логотип организации, фотодокументы и другие материалы для публикации</a></p>
<p>Тиражирования практики (ваш опыт)</p>	<p>Для системы наставничества «ТЕПЛИЦА – территория комфортного роста профессионалов» <a href="#">разработан персональный сайт</a>, на страницах которого представлена система педагогического наставничества, реализуемая в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад комбинированной направленности №9" города Сосновоборска, где как в теплице создаются оптимальные условия для профессионального и личностного роста молодых специалистов.</p> <p>Также страница «Наставничество» представлена <a href="#">на официальном сайте учреждения</a>.</p> <p><b>В апреле 2024 года</b> Практика была представлена на <a href="#">презентационной площадке Единого методического дня</a>, в рамках муниципального межсетевого взаимодействия территорий Железногорск, Дивногорск, Сосновоборск.</p> <p><b>В сентябре 2024 года</b> рамках VI краевого форума «ПРОнаставничество: развитие кадрового потенциала Красноярского края» состоялось торжественное подведение итогов и награждение победителей <a href="#">Краевого конкурса «Лучшие практики наставничества 2024»</a>. Команда нашего детского сада, стали финалистами конкурса и попали в ТОП-7 практик в номинации "Практики наставничества в закреплении молодых специалистов и непрерывном профессиональном развитии педагогов".</p> <p><b>В декабре 2024 года</b> Практика стала <a href="#">победителем Всероссийского конкурса «Наставничество»</a>. Конкурс проводился в октябре на платформе "Россия - страна возможностей" по поручению Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина и направлен на выявление лучших наставников и наставнических практик, которые вносят значимый вклад в развитие своих регионов.</p> <p>Всего на конкурс было подано 25 000 заявок.</p>

	<p>Победу в нем завоевали 50 талантливых наставников и 50 лучших практик наставничества из 44 регионов России, продемонстрировав лучший опыт в наставничестве.</p>
--	--