

Министерство образования РФ  
Ханты – Мансийский автономный округ - Югра Департамент образования города  
Нижневартовска  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города  
Нижневартовска детский сад №68 «Ромашка»

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ**

*«Модель наставничества*

*в МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 68 «Ромашка»»*



Нижневартовск

## АВТОРЫ:

1. Герлиц Е.Л., методист муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №68 «Ромашка» г.Нижневартовск
2. Шмидт Н.В., воспитатель высшей кв. категории муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №68 «Ромашка» г. Нижневартовск

## АДРЕС:

[doy68@bk.ru](mailto:doy68@bk.ru)

628600, ул. Чапаева, д.11А, г. Нижневартовск, Ханты-Мансийский АО

## НАЗВАНИЕ РАБОТЫ:

«Модель наставничества в МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 68 «Ромашка»»

## Оглавление.

1.	Аннотация	4 - 5
2.	Обоснование необходимости педагогического Проекта.	5 - 7
2.1.	Цели Проекта.	7
2.2.	Задачи Проекта.	7 - 8
2.3.	Риски Проекта.	8
3.	Концептуально-методологические основы Проекта.	8 - 9
3.1.	Принципы реализации Проекта	9 - 10
3.2.	Технологические основы Проекта.	10
4.	Основное содержание Проекта.	11
4.1.	Суть Проекта.	11
4.2.	Основные направления реализации Проекта.	11
5.	Развитие социального партнерства ДООУ	12
6.	Механизм реализации Проекта (этапы).	13 - 16
7.	Ресурсное обеспечение Проекта.	16
7.1.	Методические материалы.	16
7.2.	Материально-техническое обеспечение.	17
7.3.	Вспомогательный материал.	17
7.4.	Диагностический материал.	18
7.5.	Сопровождение Проекта.	18
8.	Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект.	19
8.1.	Результативные параметры.	19-21
9.	Бизнес-план Проекта.	22
10.	Перспективы развития Проекта.	23
10.1.	Результаты реализации Проекта.	24
	Используемая литература.	25
	Глоссарий	26
	Приложение.	27

## 1. Аннотация

Настоящий образовательный проект раскрывает особенности создания условий и реализации модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

Нормативной базой Проекта являются:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;
- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;
- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018);
- Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014г. №1130;
- Программа развития МАДОУ г. Нижневартовска ДС №68 «Ромашка» на 2021-2025годы;
- Устав МАДОУ г. Нижневартовска ДС №68 «Ромашка».

Данный Проект содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми ДОУ.

Настоящий Проект определяет стратегию оказания помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу; является организационно-методическим проектом, направленным на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.

Основные цели и задачи Проекта отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности ДОУ.

Представленный Проект ориентирован на педагогов в образовательной сфере, работающих в дошкольных учреждениях.

## 2. Обоснование необходимости педагогического проекта. Актуальность проекта

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».*

**С.А. Макаренко.**

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МАДОУ является развитие кадрового потенциала.

Начиная свою работу в ДОУ, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Исходя из анализа деятельности по данному направлению, в процессе определения актуальности темы данного проекта были выявлены следующие **основные проблемы:**

- проблемы входа в профессию, проблемы подготовки, проблемы удержания, компетентности и роста в профессии;

- несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство»;

- необходимым становится не столько информационное и методическое, сколько организационное и кадровое совершенствование в ДОУ.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

**2.1. Цель Проекта:** помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**2.2. Задачи Проекта:**

1. Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемым.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.

**Риски Проекта (SWOT анализ):**

Внутренние силы, поддерживающие Проект: высокий уровень материально-технической оснащенности ДОУ для реализации Проекта.

Внешние силы, поддерживающие Проект: социальный заказ государства и общества.

Внутренние сопротивления: недостаточная активность участников образовательной деятельности. Стереотип общественного сознания.

Внешние слабости: изменения в законодательной базе.

**3. Концептуально-методологические основы Проекта.**

Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. Согласно «project management» и «knowledge management» потенциал образовательной организации определяется возможностью создания, передачи, интеграции и эксплуатации опыта и знаний

как активами. Последние, в свою очередь, формируют компетенции и служат основой для создания новых продуктов и услуг.

В самой идее наставничества, безусловно, нет ничего нового. Феномен наставничества является предметом изучения многих наук. В психолого-педагогических исследованиях данный концепт трактуется как элемент системы непрерывного педагогического образования и процессов личностного, профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

В социологических науках исследуемое явление рассматривается в рамках теорий разделения труда, социального обмена, возможности изменения социального статуса, обеспечения вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры.

В менеджериальных науках отечественные и зарубежные авторы обращаются к этому вопросу в контексте управления персоналом, корпоративной и организационной культуры, оценки качества услуг и инвестиционной привлекательности организации.

Несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство».

Учитывая все отличительные особенности данного концепта можно считать наставничество как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Иными словами, предложенная модель, интегрирует в себе множество дисциплин (управление персоналом, психология, профессиональная педагогика). Технологии XXI века позволяют образовательным организациям стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг. Наставничество выступает как необходимый социально-педагогический компонент развития и сохранения традиционных социокультурных основ функционирования дошкольной образовательной организации.

Реализуемый Проект основывается на следующих **принципах**:

- принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для поэтапного развития личности педагога);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);

- принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).

### 3.2. Технологической основой проекта

Идея создания и реализации проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития наставляемым. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Таким образом, стартовал долгосрочный проект по наставничеству.

В нашем понимании наставник – это **коучинг, тьютер, андрагог**.

**Коучинг**— «частный репетитор по профессии».

**Тьютер** - «домашний учитель, наставник, опекун».

**Андрагог** – «преподаватель, обучающий взрослых».

Из представленных определений, понятно, что **наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Для **наставничества** является возвращением молодых специалистов через передовую практику лучших сотрудников детского сада.

С каждым годом популярность наставничества в нашем образовательном учреждении растет. Это связано с тем, что все четыре стороны: обучающийся, педагог, учреждение и администрация, получают определённую выгоду от проекта.

В первую очередь **учреждению** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е. для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству новички детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.



**Администрация** получает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

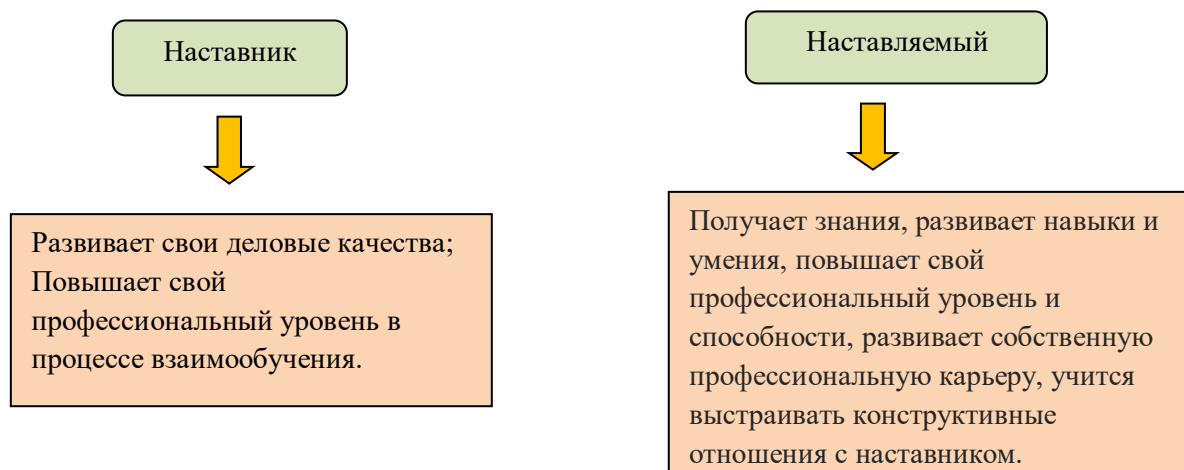
**Опытные работники (наставники)** берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

**Наставляемые (молодые специалисты)** получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;
- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска. Если это необходимо.

Разработаны документы, регламентирующие проект наставничество (Положение, приказ, план работы, конкурсы педагогического мастерства).



В своём профессиональном становлении наставляемый проходит несколько ступеней.

*I ступень – (стажировка):* самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

*II ступень – (развивающий этап):* процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: форсайт-центров для воспитателей, отчеты и т. д.

*III ступень – (становления этап):* складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

#### 4. Основное содержание Проекта.

##### 4.1. Суть Проекта.

Данный проект раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере, так и для самого ДООУ, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого.

В основе Проекта лежит модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении. (Приложение 1)

В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: администрация, педагоги, смежные специалисты ДООУ.

##### 4.2. Основные направления и формы реализации Проекта его участниками:

№ п/п	Направления деятельности	Формы, методы работы
1.	Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы;</li> <li>● Разработка нормативных, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий;</li> <li>● Разработка мониторинга образовательной деятельности ДООУ по направлению «Наставничество в ДООУ»;</li> <li>● Создание условий реализации модели наставничества в ДООУ.</li> </ul>

2.	Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкетирование педагогов;</li> <li>• Повышение квалификации педагогов;</li> <li>• Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее;</li> <li>• Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик;</li> <li>• Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей.</li> <li>• Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня.</li> </ul>
----	------------------	--

#### 4.3. Развитие социального партнерства.

Дошкольное образовательное учреждение не может в полной мере удовлетворить возросшие запросы государства и непосредственных социальных заказчиков – родителей. Эта ситуация подсказывает одно из радикальных средств для ДОУ – организацию социального партнерства.

ДОУ осуществляет социальное партнерство с различными организациями города.

Таб.1

Направление деятельности	Организация	Содержание сотрудничества
Просветительское	НВГУ	Повышение квалификации педагогов.
	НСГК	Передача опыта педагогов студентам. Создание условий, способствующих адаптации студентов к педагогической деятельности. Привлечение молодых педагогов в образовательное учреждение. Обновление педагогического коллектива. Активизация профессиональных действий и вооружение первоначальным опытом воспитателя-профессионала

Социально-педагогическое	МОУ Гимназия № 2, МОСШ №22 МОСШ №34, дошкольные образовательные учреждения города Нижневартовска	Создание преемственности образовательных систем, способствующих обмену опыта между образовательными учреждениями.
--------------------------	--	---

### 5. Механизм реализации Проекта.

Проект реализуется в дошкольном образовательном учреждении с 2018 года. Срок реализации Проекта: ежегодно.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – декабрь 2018 года)				
1.1.	Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в дошкольном образовательном учреждении.	сентябрь – октябрь 2018 года	Методист, рабочая группа	Выводы о степени разработанности данного вопроса.
1.2.	Разработка проекта по теме «Модель наставничества в МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 68 «Ромашка»», программы деятельности по реализации проекта.	октябрь – ноябрь 2018 года	Методист, рабочая группа	План действий по реализации Проекта
1.3.	Разработка критериев подбора наставников ДОУ	октябрь – ноябрь 2018 года	Методист, рабочая группа	Система отбора педагогов-наставников
1.4.	Отбор наставляемых ДОУ.	октябрь – ноябрь 2018 года	Методист	Создание базы наставляемых ДОУ.

1.5.	Заключение договоров о сотрудничестве, составление планов совместной деятельности с социальными партнерами: школа №12, гимназия №2, школа №22, НВГУ, НСГК.	сентябрь – декабрь 2018 года	зам. зав. по ВМР Хоменко О.В.	Обеспечение преемственности в работе ДОУ с социальными партнерами
1.6.	Совершенствование материальной базы ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ». Приобретение интерактивных образовательных ресурсов.	2018-2019 учебный год	Заведующий ДОУ Н. Градюк	Укрепление материально-технической базы ДОУ
<b>2 Этап педагогического проектирования</b> декабрь 2018 года – март 2019 года				
2.1.	Разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в ДОУ, регламентирующих ее деятельность.	декабрь 2018 года	Рабочая группа	Создание модели наставничества в ДОУ.
2.2.	Составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации проекта, а также уровню проф.мастерства.	декабрь 2018 года	Рабочая группа	Оценка результатов мониторинга.
<b>3 этап. Организация и проведение мероприятий</b> март 2019 года – май 2020 года				
3.1.	Реализация плана работы по наставничеству	март 2019 года –	методист	Реализация Проекта. Обобщение результатов

		май 2020 года		деятельности по проекту.
3.2.	Организация и проведение обучающих семинаров для педагогов, круглых столов, мастер – классов	сентябрь 2019 года – май	методист, рабочая группа	Рост профессионального мастерства педагогов ДОУ
3.3.	Создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.	сентябрь 2019 года - май 2020 года	методист, рабочая группа	Создание сборника методических материалов.
3.4	Корректировка проекта (при необходимости)	сентябрь 2020 года	методист, рабочая группа	Корректировка проекта
<b>4 Аналитический этап (рефлексивный)</b> (сентябрь 2020 – май 2021 года)				
4.1.	Проведение мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»	ноябрь - декабрь 2020 года	методист	Аналитическая справка
4.2.	Анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы.	январь – март 2021го да	методист, рабочая группа	Аналитическая справка.
4.3.	Обобщение и распространение опыта по теме реализации Проекта	сентябрь 2020 – май 2021 года.	методист, рабочая группа	Представление опыта работы ДОУ

#### **6. Ресурсное обеспечение Проекта.**

Для реализации Проекта необходимо следующее *организационное и методическое обеспечение:*

7.1. Программно-методическое обеспечение:

№ п/п	Название технологии, пособия
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <a href="http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/">http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/</a>
2.	Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <a href="https://минобрнауки.рф">https://минобрнауки.рф</a>
3.	<a href="#">Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с</a>
4.	<a href="https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/">https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/</a>

7.2. Материально-техническое обеспечение:

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Канцелярские товары	100 шт.
2.	Мультимедийная установка	1 штука
3.	Компьютер	5 штук
4.	Ноутбук	5 штук
5.	Магнитофон	1 штука
6.	Интерактивная электронная доска с сенсорным экраном	1 штука
7.	Интерактивная установка	1 штука

7.3. Вспомогательный материал:

- нормативные и методические документы:
  - Программа «Развитие города Нижневартовска на 2015-2020годы»;
  - Устав муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения №68 «Ромашка»;
- книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности педагогов;
- литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения

детей дошкольного возраста.

### 7.3. Сопровождение Проекта.

<i>Направление</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Направление деятельности</i>
<i>Административное сопровождение</i>	Заведующий дошкольным образовательным учреждением.	- обеспечение условий работы педагогов, - выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию проекта.
<i>Методическое сопровождение</i>	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	- единство подходов и целей в работе с педагогами. - взаимодействие с участниками реализуемого проекта, организация и планирование деятельности.
<i>Психологическое сопровождение</i>	Педагог-психолог	- психопросвещение, - консультативная деятельность, - участие в образовательной деятельности.
<i>Педагогическое сопровождение</i>	Воспитатели	- участие в образовательной деятельности. - доверительное отношение с участниками реализуемого проекта.

Таб.3

## 7. Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект.

Реализация Проекта *предполагает* следующие результаты, продукты:

### Педагоги:

- Будет обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ,
- Будет сформирована и внедрена модель наставничества в ДОУ,
- Будет обеспечено развитие кадрового потенциала ДОУ,
- Будут получены положительные результаты образовательной деятельности.

### Результаты – продукты:

В рамках данного направления будет разработано учебно-методическое обеспечение:

- *Модель* наставничества в ДОУ (Приложение 1);



- мониторинг образовательной деятельности ДООУ по направлению «Наставничество в ДООУ», диагностические материалы (анкеты, опросники и пр.) (Приложение 3);
- комплекс практического и методического материала (цикл практических заданий и др.).

### 8.1.Результативные параметры:

Мониторинг результатов реализации хода Проекта ориентирован на определенные показатели:

При реализации Проекта можно выделить следующие характеристики **критериев:**

Таб.4

Критерии	Содержание
Общие	1. По своей новизне отражает совершенствование существующей образовательной ситуации: проект реализуется при обязательном использовании новых технологий. 2. Носит локальную масштабность и системный характер. 3. С точки зрения эффективности предполагает существенное обогащение образовательной деятельности. 4. Предполагает транслируемость идеи через возможность ее тиражирования: использование в других дошкольных учреждениях.
Конкретные практические	В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: педагоги, профильные специалисты дошкольного образовательного учреждения, администрация ДООУ.

### 8. Расчеты по кадровому, экономическому, материально-техническому и научному обеспечению и реализации педагогического проекта.

#### Бизнес-план

№	Наименование	сроки	Сумма (тыс.руб.)
1.	Приобретение методической литературы по наставничеству в ДООУ.	2018	20.000
2.	Курсовая подготовка педагогов по различным направлениям.	2018	50.000
3.	Приобретение оборудования в группы, в том числе интерактивного.	2019	300.000
4.	Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня	2018	100.000

5.	Освещение деятельности ДОУ в СМИ	2018	25.000
6.	Приобретение программного обеспечения для ИКТ технологий.	2020	50.000
<b>ИТОГО: 575.000</b>			
<b>руб.00 коп.</b>			

## 9. Перспективы развития Проекта

### 1. Создание условий для повышения качества профессиональной подготовленности педагогов в ДОУ:

- рост числа педагогических работников с высшим образованием, имеющих высшую и первую квалификационные категории;
- обобщение и распространение результативного педагогического опыта через педагогические конференции, мастер-классы, обучающие семинары, проблемные курсы;
- организация и апробирование сетевого взаимодействия по изучению опыта лучших педагогов;
- совершенствование адресности ресурсной поддержки и стимулирования образовательной и инновационной деятельности педагогов.

### 2. Развитие социального партнерства ДОУ:

- определение приоритетов в межведомственном взаимодействии;
- реализация совместных проектов по направлению.

## 10.1. Результаты реализации проекта

№ п/п	Название конкурса, год участия	Уровень	Результат участия (в том числе денежное вознаграждение (при наличии))
<b>2018 год</b>			
1.	Межрегиональный фестиваль инновационных педагогических идей «Стратегия будущего»	Региональный	Диплом финалиста, Дипломы участников
2.	Всероссийский конкурс для педагогов по воспитанию чувства гражданского долга и	Всероссийский	Диплом Лауреата 1 степени

	патриотических качеств «Под флагом России»		
3.	Всероссийский конкурс педагогического мастерства «Лучший проект 2018»	Всероссийский	5 дипломов лауреата
4.	Всероссийский конкурс «ИКТ-компетентность как критерий оценки профессиональной деятельности согласно требованиям профстандарта современного педагога»	Всероссийский	Диплом победителя 1 место
5.	Всероссийский профессиональный конкурс «Надежды России»  Номинация «Организация работы с родителями: формы и методы эффективного взаимодействия»	Всероссийский	Диплом 2 место
6.	Международный v фестиваль инновационных педагогических идей «Стратегия будущего»2018	Международны й	Диплом лауреата
<b>2019 год</b>			
7.	«Источник идей» социокультурные истоки	Городской	Диплом 3 место
8.	Конкурс «Педагог года - 2019»	Городской	Диплом суперфиналиста в номинации "Воспитатель года"
9.	Всероссийский педагогический конкурс.  Номинация: «Педагогический проект»	Всероссийский	Диплом 3 место

10.	Всероссийский конкурс «Профессиональное мастерство педагога»	Всероссийский	Диплом 3 место
<b>2020 год</b>			
11.	Конкурс профессионального мастерства "Педагог года "	городской	Диплом финалиста в номинации "Воспитатель года"
12.	Конкурс профессионального мастерства среди молодых педагогических работников «Педагогический дебют»	Городской	Диплом победителя в номинации "Молодой воспитатель года"
13.	Конкурс педагогического мастерства «Лучший проект 2020»	Всероссийский	Диплом победителя 2 место
14.	Всероссийский конкурс «Росточек – мир спасут дети»	Всероссийский	Золотая медаль
15.	Региональный конкурс «Моя Югра», номинация «Физическое воспитание по ФГОС».	Региональный	Победитель 1 место

#### Участие педагогов в конкурсах

Год	Количество участников	Количество призеров
2018	26	36
2019	59	57
2020	109	85

Квалификационный уровень педагогов.

Год	Всего педагогов	Высшая категория	1 категория	Соответствие занимаемой должности	Без категории
2018	64	17-27%	27-42%	13-20%	7-11%
2019	64	18-26%	22-30%	9-13%	21 -31%
2020	64	19-29%	21-32%	10-16%	14-23%

## Используемая литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004.
3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. 5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, №2,3,4-2004.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>
5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
6. [Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с](#)
7. <https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/>

## Глоссарий

**Коучинг**— «частный репетитор по профессии».

**Тьютер** - «домашний учитель, наставник, опекун».

**Андрагог** – «преподаватель, обучающий взрослых».

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Взаимодействие** - процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

**Деятельность** - активное взаимодействие субъекта с окружающей действительностью, в ходе которого субъект целенаправленно воздействует на объект и удовлетворяет таким образом свои потребности, достигает цели.

**Компетенция** - содержательный компонент обучения.

**Компетентность** - свойство личности, определяющее ее способности к выполнению деятельности на основе сформированной компетентности.

**Коммуникативная компетентность** - владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, обычаев, традиций, этикета в сфере общения, ориентация в коммуникативных средствах.

**Коммуникативная деятельность** - процесс общения субъектов межличностного взаимодействия.

**Образовательная область** - совокупность дисциплин, курсов, модулей учебного плана основной образовательной программы, обеспечивающих усвоение знаний и умений, формирование компетентностей и социального опыта в разных видах человеческой деятельности.

**Система** - это выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления, и выступающее во взаимодействии со средой как целостное явление.

# Приложение





## Перспективное планирование

Приложение 2

Сроки	Мероприятие	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление опытных педагогов за наставляемыми педагогами. (приказ)</li> <li>• Сбор данных о наставниках и наставляемых (анкеты).</li> <li>• Знакомство с содержанием комплексно-тематического планирования.</li> <li>• Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.</li> </ul>	<p>Методист</p> <p>Наставник</p>
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи в выборе темы по самообразованию, составлению плана по самообразованию.</li> <li>• Консультация по проведению и анализу мониторинга детского развития</li> <li>• Ведение портфолио. Общие вопросы по ведению портфолио.</li> <li>• Организация пространственной предметно-развивающей среды в группе.</li> </ul>	<p>Методист</p> <p>Наставник</p>
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Составление конспектов, планов мероприятий организованной образовательной деятельности. Эффективное использование дидактического материала в работе.</li> <li>• Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности.</li> <li>• Посещение наставником организованной образовательной деятельности с целью</li> </ul>	<p>Методист</p> <p>Наставник</p>

	<p>выявления профессиональных затруднений.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение Круглого стола по теме: «Методы и приемы взаимодействия педагогов с детьми».</li> </ul>	
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение мастер-класса по созданию интерактивных игр.</li> <li>• Консультация по созданию личного сайта педагога.</li> <li>• Подготовка к новогодним мероприятиям.</li> <li>• Знакомство с использованием в работе проектов. Выбор проекта.</li> </ul>	<p>Методист Наставник Музыкальный руководитель</p>
Январь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помощь в оформлении «Родительского уголка», подбор психолого-педагогической информации для родителей.</li> <li>• Организация посещений наставляемыми педагогических мероприятий опытных педагогов.</li> <li>• Семинар – практикум «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями»</li> </ul>	<p>Методист Наставник Педагог-психолог Воспитатели</p>
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер – класс по проведению сюжетно-ролевых игр.</li> <li>• Вебинар по теме «Изготовление дидактического и наглядного материала»</li> <li>• Практическая конференция «Использование современных здоровье сберегающих технологий»</li> </ul>	<p>Методист Наставник</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Организация прогулки с детьми в разное время года»</li> </ul>	
Март	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение дискуссии на тему «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</li> <li>• Деловая игра на тему «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»</li> <li>• Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года.</li> </ul>	Методист Наставник
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи при оформлении индивидуальной карты педагогического роста.</li> <li>• Организация и проведение в ДОУ конкурса педагогического мастерства «Лучший молодой воспитатель в ДОУ»</li> <li>• Мозговой штурм «Найди ошибку»</li> <li>• Мастер – класс по проведению подвижных игр</li> </ul>	Методист Наставник Инструктор по ФИЗО
Май	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация по планированию работы с детьми в летне-оздоровительный период.</li> <li>• Анкетирование наставляемых (динамика профессионального развития)</li> <li>• Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы</li> </ul>	Методист Наставник

## ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*(В. Симонов, Ю. Дементьева)*

*Цель:* определение качеств, способствующих профессиональному личностному самоопределению педагога.

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 и по восьмому — 1. Здесь  $K = 1$  (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.

Характеристики	Слабо				Хорошо				Сильно			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Способность к творчеству										*		
Работоспособность							*					
Исполнительность								*				
Коммуникабельность										*		
Адаптированность						*						
Уверенность в своих силах					*							
Уровень саморегуляции						*						

Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности и демократичности. Самое слабое звено — это уверенность в своих силах, а уровень адаптированности и саморегуляции также требуют определенной коррекции.

## *Анкета*

# **ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*(В. Симонов, Ю. Дементьева)*

*Выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?

22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходите с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?



52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть—восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Умеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?

82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?