Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида с.Пушанина Белинского района Пензенской области

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ**

*«Эффективная система наставничества образовательной организации в образовательном пространстве ДОУ»*





с.Пушанино 2022-2023 гг.

НАЗВАНИЕ РАБОТЫ:

«Эффективная система наставничества образовательной организации в образовательном пространстве ДОУ»

Оглавление.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Аннотация | 7 |
| 2. | Обоснование необходимости педагогического Проекта. | 8 |
| 2.1. | Цели Проекта. | 9 |
| 2.2. | Задачи Проекта. | 9 |
| 3. | Концептуально-методологические основы Проекта. | 9 |
| 3.1. | Принципы реализации Проекта | 10 |
| 3.2. | Технологические основы Проекта. | 11 |
| 4. | Основное содержание Проекта. | 13 |
| 4.1. | Суть Проекта. | 13 |
| 4.2. | Основные направления реализации Проекта. | 13 |
| 4.3 | Развитие социального партнерства ДОУ | 14 |
| 5. | Механизм реализации Проекта (этапы). | 15 |
| 6. | Ресурсное обеспечение Проекта. | 17 |
| 6.1. | Методические материалы. | 17 |
| 6.2. | Материально-техническое обеспечение. | 17 |
| 6.3. | Вспомогательный материал. | 17 |
|    6.4. | Сопровождение Проекта. | 19 |
| 7. | Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект. | 19 |
| 7.1. | Результативные параметры. | 20 |
| 8. | Бизнес-план Проекта. | 20 |
| 9. | Перспективы развития Проекта. | 22 |
| 9.1. | Результаты реализации Проекта. | 22 |
|  | Используемая литература. | 26 |
|  | Глоссарий | 27 |
|  | Приложение. | 28 |

**Паспорт проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Наименование** | **Содержание** |
|  | Тема проекта | Эффективная система наставничества образовательной организации в образовательном пространстве ДОУ |
|  | Вид проекта | Организационно-методическийПрактико-ориентированный |
|  | Основание для разработки проекта | * Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
* 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 РФ на период до 2025 г;- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;- Распоряжение Министерства Просвещения РФ 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 молодёжной 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». |
|  | Разработчики проекта | Воспитатель МДОУ ДС с.Пушанина Сойнова О.М. |
|  | Цель проекта | Помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
|  | 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.
 |
|  | Длительность реализации проекта | 2022-2023гг. |
|  | Целевая группа | Наставляемые ДОУ |
|  | Этапы реализации проекта | 1. Организационно-подготовительный этап

(сентябрь – декабрь 2022 года).1. Педагогического проектирования

(декабрь 2022 года – март 2023 года).1. Организация и проведение мероприятий

(март 2023 года – май 2023 года).1. Аналитический этап (рефлексивный)

(июнь 2023 года – август 2023 года). |
|  | Прогнозируемый результат проекта | * 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.
 |

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 до2024 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 молодёжной 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.

1. 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.

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

1. Концептуально-методологические основы Проекта.

    Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. 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.

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 пошагового 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).
1. 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 ДОУ 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.

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

**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 нас наставничество является** взращиванием 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: воспитанник, 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**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.









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, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

*ІІ 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 ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: форсайт-центров для воспитателей, семинары и т. д.

*ІІІ 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.

Таким образом, стартовал долгосрочный проект по наставничеству.

**Формы работы** с наставляемыми:

* Консультирование,
* мастер-класс,
* теоретические и практические семинары,
* круглый стол, диспут, мозговой штурм,
* диссеминация опыта,
* виртуальное методическое сообщество,
* творческие и рабочие группы,
* конкурсы пед.мастерства.

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

1. **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 ДОУ, 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 ДОУ.

1. Основные направления и формыреализации Проекта его участниками:

Таб.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Направления деятельности | Формы, методы работы |
| 1. | Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий. | * Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы;
* Разработка        нормативных,        организационно-педагогических, методических, материально-технических условий;
* Разработка мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»;
* Создание условий реализации модели наставничества в ДОУ.
 |
| 2. | Работа с кадрами | * Анкетирование педагогов;
* Повышение квалификации педагогов;
* Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее;
* Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик;
* Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей.
* Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня.
 |  |

1. 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.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направлениедеятельности | Организация | Содержание сотрудничества |
| Просветительское |  | Повышение квалификации педагогов. |
| ДОУ | Передача опыта коллегам.Создание условий, способствующих адаптации педагога к педагогической деятельности.Привлечение молодых педагогов в образовательное учреждение.Обновление педагогического коллектива. Активизация профессиональных действий и вооружение первоначальным опытом воспитателя-профессионала |
| Социально- педагогическое | дошкольные образовательные учреждения районаНижневартовска | Создание преемственности образовательных систем, способствующих обмену опыта между образовательными учреждениями. |

1. Механизм реализации Проекта.

Проект реализуется в дошкольном образовательном учреждении с 2022 года. Срок реализации Проекта: учебный год.

Таб.3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиемероприятия | Срокипроведения | Ответственные | Результат |
| 1. Организационно-подготовительный этап(сентябрь – декабрь 2022 года) |
| 1.1. | Изучение методической испециальной литературы по проблеме наставничества в дошкольном образовательном учреждении. | сентябрь – октябрь 2022 года | рабочая группа | Выводы о степениразработанности данного вопроса. |
| 1.2. | Разработка проекта по теме«Модель наставничества в ДОУ, программы деятельности по реализации проекта. | октябрь – ноябрь 2022 года | рабочая группа | План действий по реализации Проекта |
| 1.3. | Разработка критериев подбора наставников ДОУ | октябрь – ноябрь 2022 года | рабочая группа | Система отбора педагогов-наставников |
| 1.4. | Отбор наставляемых ДОУ. | октябрь – ноябрь 2022 года | ментер | Создание базы  наставляемых ДОУ. |
| 1.5. | Совершенствованиематериальной базы ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ». Приобретение интерактивныхобразовательных ресурсов. | 2022-2023учебный год | Заведующий ДОУ | Укрепление материально- технической базы ДОУ |
| 2 Этап педагогического проектированиядекабрь 2022 года – март 2023 года |
| 2.1. | Разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в ДОУ, регламентирующих ее деятельность. | декабрь2022года | 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. | декабрь2022года | Рабочая группа | Оценка результатов мониторинга. |
| 3 этап. Организация и проведение мероприятиймарт 2023 года – май 2023 года |
| 3.1. | Реализация плана работы по наставничеству | март 2023 года – май 2023 года | ментер | Реализация Проекта.Обобщение результатов деятельности по проекту. |
| 3.2. | Организация и проведениеобучающих семинаров для педагогов, круглых столов,мастер – классов | сентябрь2022 года – май | рабочая группа | Рост профессиональногомастерства педагогов ДОУ |
| 4 Аналитический этап (рефлексивный)(июнь 2023 – август 2023 года) |
| 4.2. | Анализ полученныхданных, их систематизация, сопоставление спрогностическими результатами,теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективудальнейшей работы. | август 2023 | рабочая группа | Аналитическая справка. |

1. Ресурсное обеспечение Проекта.

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

1. *Программно-методическое обеспечение:*                                                               Таб.4

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Название  технологии, пособия |
|  | 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/](https://www.google.com/url?q=http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/&sa=D&source=editors&ust=1664015531160310&usg=AOvVaw20IK0AMvIUq52LYyebD-Og) |
|  | Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»  [Электронный ресурс] https://минобрнауки.рф |
|  |  Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с |
|  | https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/ |

*.3 Вспомогательный материал:*

* нормативные и методические документы:
* Программа МДОУ ДС с.Пушанина;
* Устав муниципального дошкольного образовательного учреждения дс с.Пушанина.

*6.4Сопровождение Проекта.*

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

                                                                                                         Таб.6

1. 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);
* комплекс        практического и методического материала (цикл практических заданий и др.).

*7.1 Результативные параметры:*

Мониторинг результатов реализации хода Проекта ориентирован на определенные показатели:

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

Таб.7

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Содержание |
| Общие | * По своей новизне отражает совершенствование существующей образовательной ситуации: проект реализуется при обязательном использовании новых технологий.
* Носит локальную масштабность и системный характер.
* С точки зрения эффективности предполагает существенное обогащение образовательной деятельности.
* 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 ДОУ. |

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

**Бизнес-план**

                                                                                                 Таб.8

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование** | **сроки** |
| 1. | Приобретение методической литературы по наставничеству в ДОУ. | 2022 |
| 2. | Курсовая подготовка педагогов по различным направлениям. | 2022-23 |
| 4. | Участие в конкурсах проф.мастерства различного уровня | 2023 |

1. Перспективы развития Проекта
2. 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.
1. Развитие социального партнерства ДОУ:
* определение приоритетов в межведомственном взаимодействии;
* реализация совместных проектов по направлению.

9.1 **Результаты реализации проекта**

Таб.9

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Название конкурса | Уровень   | Результат участия (в том числе денежное вознаграждение (при наличии) |
| **2022 год** |
|  | Конкурс «Воспитатель года 2022» | Муниципальный этап | Диплом финалиста3 место Горшенина Е.С. |
|  | Всероссийский конкурс «Гордость страны» | Всероссийский | Разновозрастная группа №3, воспитатель Горшенина Е.С. |
|  | Сертификат подтверждения участия в Пензенском областном вебинаре ГАОУ ДПО ИРР | Региональный | Горшенина Е.С. |
| * 1. **год**
 |
| 5. | Благодарность начальника отдела образования за развитие спорта Белинском районе и за участие в районной легкоатлетической эстафете | Муниципальный | 1 место Горшенина Е.С. и Сойнова Н.В. |
| 6. | Благодарственное письмо за подготовку участников детско-юношеской патриотической акции «Рисуем Победу 2023» | Всероссийский | Горшенина Е.С. |
| 7. | Диплом Всероссийской викторины «Время знаний» | Всероссийский | Воспитанники воспитателя Горшениной Е.С. |
|  | Благодарность за подготовку в творческом конкурсе «Защитники отечества» | Всероссийский | Воспитанники группы Сойновой Н.В. |
|  | Благодарность ВШДА за подготовку участников конкурса «Чудесный день весны» | Всероссийский | Воспитанники группы Сойновой Н.В. |

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/](https://www.google.com/url?q=http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/&sa=D&source=editors&ust=1664015531215441&usg=AOvVaw2HdDU_9rDGnEYoOOdQDnj0)

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/

Приложение

Перспективное планирование по направлению «Наставничество в ДОУ».

Приложение

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сроки | Мероприятие | Ответственные |
| Сентябрь | * Закрепление опытных педагогов за наставляемыми педагогами. (приказ)
* Сбор данных о наставниках и наставляемых (анкеты).
* Знакомство с содержанием комплексно-тематического планирования.
* Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.
 | МетодистНаставник |
| Октябрь | * Оказание помощи в выборе темы по самообразованию, составлению плана по самообразованию.
* Консультация по проведению и анализу мониторинга детского развития
* Ведение портфолио. Общие вопросы по ведению портфолио.
* Организация пространственной предметно-развивающей среды в группе.
 | МетодистНаставник |
| Ноябрь | * Составление конспектов, планов мероприятий организованной образовательной деятельности. Эффективное использование дидактического материала в работе.
* Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности.
* Посещение наставником организованной образовательной деятельности с целью выявления профессиональных затруднений.
* Проведение Круглова стола по теме: «Методы и приемы взаимодействия педагогов с детьми».
 | МетодистНаставник |
| Декабрь | * Проведение мастер-класса по созданию интерактивных игр.
* Консультация по созданию личного сайта педагога.
* Подготовка к новогодним мероприятиям.
* Знакомство с использованием в работе проектов. Выбор проекта.
 | МетодистНаставникМузыкальный руководитель |
| Январь | * Помощь в оформлении «Родительского уголка», подбор психолого-педагогической информации для родителей.
* Организация посещений наставляемыми педагогических мероприятий опытных педагогов.
* Семинар – практикум «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями»
 | МетодистНаставникПедагог-психологВоспитатели |
| Февраль | * Мастер – класс по проведению сюжетно-ролевых игр.
* Вебинар по теме «Изготовление дидактического и наглядного материала»
* Практическая конференция «Использование современных здоровье сберегающих технологий»
* Консультация «Организация прогулки с детьми в разное время года»
 | МетодистНаставник |
| Март | * Проведение дискуссии на тему «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
* Деловая игра на тему «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»
* Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года.
 | МетодистНаставник |
| Апрель | * Оказание помощи при оформлении индивидуальной карты педагогического роста.
* Организация и проведение в ДОУ конкурса педагогического мастерства «Лучший молодой воспитатель в ДОУ»
* Мозговой штурм «Найди ошибку»
* Мастер – класс по проведению подвижных игр
 | МетодистНаставник |
| Май | * Консультация по планированию работы с детьми в летне-оздоровительный период.
* Анкетирование наставляемых (динамика профессионального развития)
* Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы
 | МетодистНаставник |

***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 удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь 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. Удается 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. Удается 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. Удается 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 удается 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?