

МУНИЦИПАЛЬНОЕ МАВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №13 «РОДНИЧОК»



**ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ  
«ТОЧКА РОСТА»**  
по организации наставничества



Автор-составитель:  
Кыштымова Т.А., методист

Мегион  
2022

*К 200-летию  
со дня рождения  
К.Д. Ушинского*

Инновационный проект «Точка роста» содержит описание наставнической деятельности педагогических работников разных уровней дошкольной образовательной организации.

Проект рекомендован специалистам системы дошкольного образования и могут быть адресованы в работе руководителей, методистов, старших воспитателей и педагогических работников педагогам дошкольных образовательных организаций.

## СОДЕРЖАНИЕ

	Паспорт проекта	4
I.	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	
1.1.	Пояснительная записка	6
1.2.	Цели и задачи реализации проекта	7
1.3.	Принципы и подходы к формированию проекта	7
1.4.	Планируемые результаты освоения проекта	8
II.	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
2.1.	Организационные основы наставничества	9
2.2.	Этапы реализации Проекта	12
2.3.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	14
2.4.	Содержание и средства реализации проекта	14
2.5.	План мероприятий по реализации проекта	18
III.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	
3.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации проекта	20
3.2.	Материально-техническое обеспечение реализации проекта	21
	Приложение	
	Календарь Года педагога и наставника	22
	Самообследование профессиональной деятельности	24

## ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	Инновационный проект «Точка роста»
Форма наставничества педагогических работников	«педагог – педагог»
Вид наставничества педагогических работников	наставничество в группе
Продолжительность	долгосрочный
Цель проекта	Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.</li> <li>3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.</li> <li>4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.</li> <li>5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОО, муниципального, регионального и федерального уровней.</li> <li>6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.</li> <li>7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.</li> <li>8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</li> </ol>
Новизна проекта	предложен подход с позиций результата и систематизации. Результатом работы наставника предлагаем считать успешную интеграцию молодого специалиста, высокие показатели профессиональной работы и высокую оценку качества предоставляемых услуг педагогических работников различных уровней дошкольной образовательной организации
Необходимые ресурсы для реализации проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка локальных нормативных актов, проекта,</li> </ul>

	<p>сопровождающих процесс наставничества педагогических работников.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества.</li> <li>• Цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения.</li> <li>• Изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников.</li> <li>• Конференц-зал для проведения групповых встреч наставников и наставляемых.</li> <li>• Доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников.</li> <li>• Широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;</li> <li>• средства для организации видео-конференц-связи.</li> </ul>
Ожидаемые эффекты и результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Улучшение психологического климата в дошкольной образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</li> <li>• Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</li> <li>• Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.</li> <li>• Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОО, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.</li> <li>• Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</li> <li>• Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</li> <li>• Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.</li> </ul>
Заказчик проекта	Администрация муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 «Родничок»
Разработчик проекта	Кыштымова Татьяна Анатольевна, методист

# **I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

## **1.1. Пояснительная записка**

Важность создания и внедрения практик наставничества в любой отрасли народного хозяйства, в том числе образовании, осознается и поддерживается на государственном уровне. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов. А также достойный, эффективный труд каждого.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обозначил обязательные требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования:

в пункте 3.2.6 определено, что должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей;

в пункте 3.4.2 указано, что педагогические работники должны обладать основными компетентностями, необходимыми для создания условий для развития детей.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.

Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений.

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность вступил в силу Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» в 2023 году.

На основе единой методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации и Методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества разработан инновационный проект «Точка роста» в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №13 «Родничок» города Мегиона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Инновационный проект «Точка роста» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Ее главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и

профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней профессиональных возможностей.

**Актуальность** данного проекта обусловлена противоречием между необходимостью систематизации наставнической деятельности опытного педагога в дошкольной образовательной организации и большим разнообразием подходов к организации этой работы. А также внедрение ряд мероприятий, приуроченных к главной дате Года педагога и наставника – 200-летию основателя отечественной педагогической школы Константина Дмитриевича Ушинского.

## 1.2. Цель и задачи проекта

**Цель:** оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

### **Задачи:**

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОО, муниципального, регионального и федерального уровней.
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

## 1.3. Принципы и подходы к формированию проекта

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах: – *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

#### **1.4. Планируемые результаты освоения проекта**

1. Улучшение психологического климата в дошкольной образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОО, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.

## II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

В рамках формы наставничества «педагог-педагог» одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Исходя из образовательных потребностей, выделим форму наставничества «педагог – педагог» и возьмем за основу следующие модели взаимодействия (таб.1).

Таблица 1

Модель взаимодействия	Описание модели
«Опытный педагог – молодой специалист»	<p>Модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.</p> <p>Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.</p> <p>В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной</p>

	организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»	Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Модель является наименее конфликтной и противоречивой. В рамках этого взаимодействия

	<p>опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.</p>
--	--

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников – совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника (таб.2).

Таблица 2

Критерии отбора наставника	
Квалификация сотрудника	<p>Должность. Квалификационная категория (первая или высшая). Наличие предыдущего опыта наставничества.</p>
Показатели результативности	<p>Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.</p>
Профессиональные формы и навыки	<p>Глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста. Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками. Знание компьютерных программ.</p>
Профессионально важные качества личности	<p>Умение обучать других. Умение слушать. Умение говорить (грамотная речь). Аккуратность, дисциплинированность. Ответственность. Ориентация на результат. Командный стиль работы.</p>
Личные мотивы к наставничеству	<p>Потребность в приобретении опыта управления людьми. Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам).</p>

	Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.
--	---

## 2.2. Этапы реализации проекта

Проект предполагает несколько этапов реализации: организационный, практический, результативный.

**1 этап – организационный**, включает в себя: изучение локальных актов дошкольной образовательной организации о наставничестве; закрепление молодых специалистов за воспитателями; подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами; составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом руководителя с указанием срока наставничества (не менее одного года).

### **2 этап – практический.**

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

- изучение теоретического основания и содержания программы «Детство»;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но

и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) - повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения молодого педагога в профессию:

индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого- педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада;

создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;

организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;

создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);

вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;

деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;

диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;

проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;

контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям; обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;

обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации; организация индивидуального наставничества (распределение наставников;

оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);

своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации.

### **3 этап – результативный:**

показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДОО, так и на муниципальном уровне;

анализ проделанной работы на педагогическом совете;

ежегодное подведение итогов;

обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

## **2.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОО, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОО;

выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОО;

создание на сайте ДОО методической копилки с программами наставничества;

доска почета «Лучшие наставники»;

награждение грамотами «Лучший наставник»;

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОО.

## **2.4. Содержание и средства реализации проекта**

### ***Формы организации методической работы с кадрами, их основные функции***

*Годичные команды педагогов, временные и постоянные проблемные группы, которые создаются для решения конкретной проблемы. В проблемные группы могут объединяться педагоги, интересующиеся каким-нибудь вопросом и желающие изучить его, а результаты изучения включить в практику своей работы; либо педагоги, испытывающие затруднения в какой-нибудь области своей деятельности, стремящиеся*

преодолеть их, чтобы достичь лучших результатов. Могут формироваться проблемные группы при подготовке педагогических советов, творческих отчетов, конференций.

*«Школа молодого педагога»* - обеспечивает успешную адаптацию выпускников вузов, начинающих педагогов, позволяет быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми. Основными формами работы такой школы могут быть лекции по заявкам педагогов, тренинги, консультации, практикумы, стажировка у опытного коллеги и др.

*Педагогический совет* определяет основные направления методической службы в ДОО, содержание и формы ее деятельности, структуру.

*Методический совет* является координирующим центром методической работы в ДОО. В состав методического совета входят методист, председатели методических объединений, лучшие педагоги. Методический совет определяет стратегические направления развития методической службы, планирует и организует работу над единой методической темой, курирует и контролирует работу методических объединений, организует научно-практические конференции, способствует самостоятельному и добровольному выбору педагогами форм повышения своей квалификации.

*Организация деятельности педагогического коллектива по разработке единой методической темы* способствует систематизации методической работы в ДОО, созданию атмосферы коллективного поиска и творчества, формированию и распространению передового педагогического опыта, включенности каждого в исследовательскую деятельность, работу по самосовершенствованию.

Каждому педагогу предлагается определить один из аспектов проблемы (подпроблему) для собственной разработки. В этой связи необходимо познакомить педагогов с организацией и методами педагогического исследования, продумать подготовку и проведение коллективного исследования по выбранной теме. Выбор педагогом проблемы для разработки в рамках единой методической темы может быть связан с написанием творческой работы.

Использование индивидуальных форм повышения профессионализма педагогов: *консультирование* со специалистами, опытными педагогами, *наставничество*, *стажировка* в других образовательных организациях у высококвалифицированных специалистов, подготовка, проведение и анализ открытых мероприятий, *самообразование* (приложение).

Стимулированию самообразования педагогических работников, участию их в инновационной деятельности, повышению престижа творчески работающих педагогов могут способствовать методы морального поощрения (приказ о благодарности), выступление на конференции, педсовете, открытые мероприятия, а также доплаты.

Ежегодные творческие отчеты методических объединений, проблемных групп, лучших педагогов также могут стать важным стимулирующим средством для творчества и роста профессионализма педагогов.

***Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:***

- обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам,
- аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия,
- прохождение курсов повышения квалификации педагогическим работником не реже чем раз в три года.

***Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников ДОО:***

- составление перспективного плана прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров,
- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения,
- расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов ДОО в образовательное пространство округа, города и т. д.

- интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей и первой квалификационными категориями.

***Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:***

- организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала,
- теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования,
- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров,
- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов, участие в ДОО молодого педагога,
- развитие конкурсного движения педагогов.

***Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений модернизации системы образования:***

- интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов,
- практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям,
- содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов,
- совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом,
- распространение передового педагогического опыта и инновационной практики,
- освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.),
- овладение основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, специалистами, администрацией.

**Создание модели личности педагога**

Необходимым условием профессионального роста педагогов должно стать овладение ими информационными технологиями на функциональном уровне. Одна из задач повышения квалификации педагогов ДОО – освоение вопросов философии образования, механизмов реализации национального проекта и второго этапа модернизации образования, стандартов и критериев нового качества образования, сущности компетентного подхода в образовании.

Становление учителя в личностном и профессиональном плане связано с формированием профессиональной позиции, ключевых педагогических компетенций.

Основные пути профессионально-личностных достижений педагога в научно-методической работе:

- 1) формирование индивидуального банка освоенных и применяемых методических приемов, и педагогических технологий;

- 2) освоение роли воспитателя;

3) продуцирование индивидуальных форм образовательной поддержки во взаимодействие с обучающимися;

4) системная самообразовательная работа через личностную целостность, рефлексивное прогнозирование, креативность, творчество.

В профессиональной программе педагогов ДОО рекомендованы следующие составляющие (таб.3):

Таблица 3

<b>Функции (профессиональные действия) педагога</b>	<b>Результаты труда педагога</b>	<b>Профессионально важные качества педагога</b>	<b>Личностные характеристики педагога</b>
<b>Образовательная</b>	достижение высоких результатов в обучении учащихся, соответствующих новым стандартам и критериям качества образования	компетентный профессионал, непосредственный организатор учебно-воспитательного процесса	компетентность, ответственность, коммуникабельность, целеустремленность
<b>Воспитательная</b>	успешная социализация личности учащихся	умелый, внимательный наставник и помощник в развитии позитивной активности личности	толерантность, психологическая близость к учащимся, способность к нестандартным действиям
<b>Развивающая</b>	формирование конкурентоспособной личности	субъект формирования культуры и жизненных стратегий личности учащихся	способность к рефлексивной деятельности, устойчивая направленность на самореализацию

В соответствии с концептуальной основой программы модель педагога – творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества обучающихся, способная к личностному творческому росту.

*Конкурентоспособный педагог* в условиях реализации проекта профессионального роста членов педагогического коллектива, направленной на повышение качества образования, должен обладать такими качествами как *педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.*

В совершенстве каждый педагог должен обладать профессиональными потребностями в образовании, направленными на *развитие* творческой личности:

- профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
- способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

*Деятельность* педагога заключается в непрерывном процессе обновления содержания образования, направленные на повышение качества образования:

- профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- собственная концепция профессионального и личного саморазвития;
- способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

*Личные* качества учителя должны постоянно совершенствоваться и обладать следующими качествами:

- социальный оптимизм;
- позитивная «Я – концепция»;
- мотивация к педагогической деятельности;
- ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
- адекватная самооценка;
- социальная толерантность;
- эмоциональная устойчивость.

<b>Конкурентоспособный педагог</b>		
Педагогическая компетентность	Педагогические способности	Педагогическая направленность
<b>Компоненты деятельности</b>		
Развивающий	Деятельностный	Личностный

## 2.5. План мероприятий по реализации инновационного проекта

№	Этапы	Сроки	Ответственные
<b>I Организационный этап</b>			
1.	Создание и введение в деятельность ДОО инновационного проекта «Точка роста»	2022	Заведующий ДОО Методист
2.	Диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений педагогов	Ежегодно	Методист Педагог-психолог
3.	Повышение квалификации и переподготовка кадров	Ежегодно	Методист
4.	Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы ДОО, направленной на повышение педагогической компетентности педагога, его социальной мобильности	2022 - 2025	Методист Наставники
<b>II Практический этап</b>			
1.	Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива	2022 - 2023	Методист Наставники
2.	Формирование творческих групп педагогов,	Ежегодно	Методист

	планирование их деятельности		Наставники
3.	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта, его педагогического мастерства («Лучшая групповая ячейка», «Воспитатель года города Мегииона», «Воспитатели России» и др.)	Ежегодно	Методист Наставники
4.	Проведение целевых, проблемных, методических семинаров	2023 - 2024	Методист Наставники
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	Ежегодно	Методист Наставники
6.	Распространение и обобщение опыта педагогов	2022 - 2025	Методист Наставники
7.	Создание и заполнение электронных портфолио	2022 - 2025	Методист Наставники
<b>III</b>	<b>Результативный этап</b>		
1.	Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках проекта	2020 гг.	Методист Наставники Методический совет
2.	Анализ реализации целей, задач и результатов Программы профессионального роста педагогов, проектирование деятельности педагогического коллектива ДОО на новом этапе развития современного образования		
3.	Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования		

## **III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ**

### **3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации проекта**

Реализация проекта рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга проекта наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проекта наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации проекта включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния проекта наставничества на всех участников:

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.  
Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

### **3.2. Материально-техническое обеспечение реализации проекта**

Материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда.

Поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди педагогов.

Поддержка и материальное обеспечение участия ДОО в различных конкурсах, фестивалях и т. д.

Приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса.

Оснащение материальной базы групповых ячеек и кабинетов дополнительного образования.

Приобретение современной педагогической литературы в методический кабинет, пополнение медиатеки.

## Календарь Года педагога и наставника

17 января	Международный день наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Театрализованное представление по мотивам советских фильмов «От Маэстро до Матроскина: наши любимые наставники».</li> <li>2. Марафон быстрых мастер-классов «10 талантов за час».</li> <li>3. Печа-куча-битва «Мои мысли о наставничестве. Кто я?».</li> <li>4. Игровая обучающая лаборатория «Хочу все уметь!».</li> </ol>
25 января	День студента	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Марафон воспоминаний о студенческой жизни «Студенческие легенды».</li> <li>2. Просветительский лекторий о профессиях будущего.</li> <li>3. Профориентационный квест «Найди себя».</li> <li>4. Творческий вечер «Посиделки в общаге» (КВН).</li> </ol>
19 февраля (3 марта)	День рождения Константина Ушинского	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конкурс для педагогов «Послание К.Ушинского».</li> <li>2. Игровые дебаты «Что бы сказал Ушинский».</li> <li>3. Выставка-лекторий «10 секретов российской педагогики».</li> <li>4. Театрализованная игровая постановка «Учитель отправляется в будущее».</li> </ol>
4 марта	Международный день числа «Пи»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мастер-класс «Математический знайка».</li> <li>2. Квест-игра «Таинственный код».</li> <li>3. Турнир шахматных загадок «Черно-белая математика».</li> <li>4. Викторина «Цифры-путешественницы: от Индии до Рима».</li> </ol>
13 марта	135-летие педагога Антона Макаренко	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Семинар «Незаметное воспитание».</li> <li>2. Творческий вечер «Книги – это люди».</li> <li>3. Марафон для семей с детьми «Знания в каждый дом».</li> </ol>
24 мая	День славянской письменности и культуры	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выставка «Аз. Буки, веди: священный клад».</li> <li>2. Печа-куча «Тайная жизнь слов».</li> </ol>
1 сентября	День знаний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Театрализованное</li> </ol>

		представление для воспитанников 6-7 лет «Лесная школа». 2. Вечеринка для родителей «А завтра в школу не пойдем!».
8 сентября	Международный день распространения грамотности	1. Семейный диктант. 2. Марафон «Найди ошибку».
27 сентября	День педагога дошкольного образования	1. Квест-игра для детей «Найди воспитательницу». 2. Викторина «100 к одному: угадать ответы дошколят». 3. Конкурс рисунков «Моя воспитательница – супергерой».
28 сентября	105 лет педагогу Василию Сухомлинскому	Семинар «В мире мудрых мыслей В. Сухомлинского»
1 октября	Международный день музыки, День учителя музыки	Юмористическая сценка «Урок музыки»
2 октября	День социального педагога	Стенгазета «На страже прав ребенка»
5 октября	День учителя	1. Конкурс красоты. 2. Праздник «Просто вы волшебники».
30 октября	День школьных библиотек	Экскурсия в библиотеку «Книжная страна»
26 ноября	День матери в Российской Федерации (мама – главный наставник)	1. Конкурс талантов «Моя мама – волшебница». 2. Театрализованный вечер «Мамины сказки». 3. Родительская гостиная «Идеальная мама: миф или реальность?». 4. Семинар «Мама – это профессия».
14 декабря	День Наума Грамотника	1. Исторический час с педагогами «Листая страницы календаря». 2. Развлечение «День Наума Грамотника».

## **Профессиональная деятельность (за учебный год)**

### **Общая информация**

- Профессиональное образование.
- Педагогический стаж.
- Образование, год окончания, специальность и квалификация по диплому.
- Квалификационная категория.
- Курсы повышения квалификации.

### **1. Качество образования**

- 1.1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ дошкольного образования по итогам мониторингов, проводимых образовательным учреждением.
- 1.2. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях различных уровней по профилю профессиональной деятельности педагога.

### **2. Профессиональная деятельность педагога как условие обеспечения качества образования**

- 2.1. Обеспечение образовательного процесса программно-методической документацией (рабочая программа, методическое обеспечение).
- 2.2. Использование современных оценочных средств, в том числе с применением ИКТ, для оценки планируемых результатов.
- 2.3. Применение современных образовательных технологий, результативность их применения.
- 2.4. Тема самообразования.
- 2.5. Транслирование в педагогическом сообществе опыта практических результатов собственной профессиональной деятельности (наставничество, проведение мастер-классов и иных методических мероприятий, участие с докладами, выступлениями на конференциях, педагогических чтениях). Участие с представлением опыта практических результатов собственной профессиональной деятельности в работе профессиональных сообществ, в том числе в сети Интернет.
- 2.6. Работа с социальными партнерами и родителями (законными представителями).
- 2.7. Участие в экспертной деятельности (работа в качестве эксперта по аттестации педагогических работников, работа в составе жюри олимпиад, конкурсов, руководство методическими объединениями).
- 2.8. Наличие отмеченных профессиональных достижений.

### **3. Выводы и планы.**