

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 18 с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному направлению развития воспитанников»

УТВЕРЖДЕН:
Приказом заведующего
МАДОУ Детский сад 18
от «22» августа 2021г. № 103-ОД
Заведующий МАДОУ Детский сад 18
 С.И. Молвинских

Проект
Повышение профессиональной компетентности
Приоритетного направления:
«Современный педагог»

**Организация взаимодействия молодых педагогов с
наставниками в режиме «тьютер сопровождения»**

Заместитель заведующего
МАДОУ Детский сад 18
Павлова А.А.



Красноуфимск 2021

Проект
Повышение профессиональной компетентности
Приоритетного направления:
«Современный педагог»

Организация взаимодействия молодых педагогов с наставниками в режиме «тьютер сопровождения»

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 18 с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному направлению развития воспитанников»
на 2021-2023гг

Актуальность проекта	Одним из неперенных условий успешного функционирования дошкольной образовательной организации (ДОО) в современных условиях, является эффективность системы управления и, прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами. Важнейшим фактором развития ДОО является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательной организации. В современных условиях главной целью разработки эффективной кадровой политики является наилучшее сочетание потребностей предприятия в персонале, учет личного участия каждого из сотрудников в развитии ДОО. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Улучшить ситуацию могло бы внедрение новых форм работы в систему повышения квалификации сотрудников, поддержка и развитие кадров ДОО, обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми. Таким образом, тьютерское сопровождение заключается в организации образовательного движения сопровождаемого, которое строится на постоянном рефлексивном соотнесении его достижений с интересами и устремлениями. Тьютор – педагог, который работает с принципом индивидуализации и сопровождает построение индивидуальной образовательной программы. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога. Тьюторство можно рассматривать как будущее наставничества в работе с молодыми педагогами. Сама традиция наставничества очень древняя. Но можно просто рассказать молодому специалисту, как и что нужно делать, а затем его контролировать. А можно работать по - тьюторски, то есть попытаться создать для молодого педагога насыщенную образовательную среду, разработать индивидуальный маршрут сопровождения и постоянно взаимодействуя с этим педагогом, направлять и помогать ему в профессиональном становлении.
Проблема проекта	Необходимо учитывать также тот факт, что период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью,

	важностью для его личностного и профессионального развития. Адаптация молодого педагога также во многом зависит от психологического климата в ДОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д. Педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОО. Таким образом, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольной организации, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольной организации обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести: -неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности; - отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике; -недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы, - профессиональное выгорание педагогов.
Цель проекта	Обеспечение роста профессиональной компетентности педагогических кадров в вопросах личностно-развивающей и гуманистической педагогики, психолого-педагогической поддержки позитивной социализации и индивидуализации детей.
Задачи проекта	1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов. 2. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении, творческой активности. 3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
Сроки и этапы реализации проекта	Настоящий проект разработан на 2021-2023гг Проект направлен на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационность проекта состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий: наставничество, технологии проектирования, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио» и т.д. Основными формами работы с педагогами по повышению их профессиональной компетентности является «Школа профмастерства – Формула успеха», в рамках которой будут проводиться семинары, семинары-практикумы, консультации, деловые игры, мозговые штурмы, тренинги и т.д. Проект состоит из 4-х этапов развития: 1) Подготовительный; 2) Организационный; 3) Практический; 4) Итоговый.

Подготовительный этап проекта

Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств, проведение индивидуальных консультаций по согласованию целей. Выявление интересов, потребностей и проблем. Определение направлений тьюторского сопровождения; составление планов, индивидуальных образовательных программ.

Таблица 1

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Выявление потребностей в инновациях, определение их типа	Заместитель заведующего, старший воспитатель	По результатам анкет педагоги условно разделены на группы
Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников	Весь педагогический состав ДОО	Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.
Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов	Весь педагогический состав ДОО	Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя)
Создание информационного поля	Весь педагогический состав	Сформирован банк новшеств в сфере образования
Создание мотивации на достижение успеха	Весь педагогический состав ДОО	Активное участие в педагогических мероприятиях.

Организационный этап

Цель: усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Таблица 2

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Внесение изменений в структуру методической деятельности	Заместитель заведующего, старший воспитатель.	Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ДОО
Создание «Школа профмастерства – Формула успеха»	Весь педагогический состав ДОО	Создана «Школа профмастерства – Формула успеха»
Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний	Весь педагогический состав ДОО	Собрана «копилка методических разработок»

Развитие исследовательских умений воспитателей	Весь педагогический состав ДОО	Разработаны различные исследовательские проекты
Организация взаимодействия занятий, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т.д.	Весь педагогический состав ДОО	Организованы и внедрены различные формы педагогического взаимодействия («Педагогическая гостиная», «Образовательная мастерская»)

Практический этап (этап реализации)

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств; реализация индивидуальных образовательных программ, их корректировка; работа с проблемами педагогов; организация образовательных событий; взаимодействие с учреждениями образования, культуры, спорта и другими социальными институтами.

Таблица 3

Мероприятия	Количество участников	Результаты
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Весь педагогический состав ДОО	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
Совершенствование системы научно-методической работы, её организация	Весь педагогический состав ДОО	Применение в методической работе интерактивных методов (метод «Модерации», метод «Кейсов», метод SWOT – анализа)
Организация работы «Школа профмастерства – Формула успеха»	Заместитель заведующего	Разработать положение о работе «Школа профмастерства – Формула успеха»
Создание системы повышения квалификации внутри ДОО	Весь педагогический состав ДОО	Проведены теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.
Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров	Весь педагогический состав ДОО	Разработаны педагогами программы, проекты. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города
Совершенствование структуры управления в условиях работы в	Весь педагогический состав ДОО	Существует система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотры

	инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений		-конкурсы профессионального мастерства															
Итоговый этап Цель: выявление рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива. Определение результатов, рефлексивные остановки, рефлексия, корректировка индивидуальных образовательных программ; определение новых целей и задач; самостоятельное осуществление профессионального развития, самообразование. Таблица 4																		
	<table><tr><th>Мероприятия</th><th>Количество участников</th><th>Результаты</th></tr><tr><td>Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива</td><td>Весь педагогический состав ДОО</td><td>Определен уровень инновационного потенциала коллектива.</td></tr><tr><td>Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов</td><td>Весь педагогический состав ДОО</td><td>Коррекция дальнейшей работы</td></tr><tr><td>Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала</td><td>Заместитель заведующего</td><td>Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Мероприятия	Количество участников	Результаты	Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Весь педагогический состав ДОО	Определен уровень инновационного потенциала коллектива.	Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	Весь педагогический состав ДОО	Коррекция дальнейшей работы	Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Заместитель заведующего	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.					
Мероприятия	Количество участников	Результаты																
Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	Весь педагогический состав ДОО	Определен уровень инновационного потенциала коллектива.																
Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	Весь педагогический состав ДОО	Коррекция дальнейшей работы																
Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала	Заместитель заведующего	Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период.																
План реализации проекта	В реализации проекта принимают участие весь состав педагогических работников в образовательной организации. Непосредственное участие принимает заведующая ДОО - это выделение бюджета для реализации проекта, составление и утверждение приказов на сотрудников, организация мероприятий, принимает участие в экспертизе оценивания педагогических работников по достижению результатов. -Заместитель заведующего: организация педагогического состава для повышения квалификации и обучения, организация мастер классов, открытых мероприятий, участие в конкурсах для педагогов и их воспитанников, организация круглых столов с другими образовательными организациями для обмена профессиональным опытом работы. Председатель экспертной группы по оцениванию педагогической																	

	деятельности. -Воспитатель: анкетирование молодых специалистов, разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных программ личностного развития молодых педагогов. -Педагог-психолог - проведение семинаров, коммуникативных тренингов, обучение сотрудников по сохранению психического здоровья, проведение тренингов по взаимодействию педагогов с родителями и детьми, приемам противострессовой переделки дня и многое другое, проведение мастер классов.
Ожидаемые результаты реализации проекта	• Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО (овладение педагогом необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности педагога). • Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ. • Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога. • Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации • Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. • Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Способы оценки планируемых результатов	1. Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов. Для изучения уровня профессиональной деятельности педагогов будет использоваться комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: соответствующие методы; составные части и этапы оценки; характер их связей между собой и со всей деятельностью. 2. Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, цифровые, информационные технологии, творческие отчеты, фото и видео презентации, технология «портфолио, ТРИЗ, Стем технология и др.»). В результате проектной деятельности у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников. Деятельность по реализации групповых проектов выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому педагогу — участнику реализации проекта. Участие в групповых проектах повысит методическую активность педагогов, активизирует их в обобщении и распространении собственного

	опыта. 3. Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов. Немаловажное значение имеет формирование наставничества, которое позволяет: - освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому; - отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОО на практике. Знакомство с опытными педагогами, практикой инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.
--	---

Приложение 1
К проекту повышение профессиональной
компетентности приоритетного направления:
«Современный педагог»

Календарный план реализации проекта

**Организация взаимодействия молодых педагогов с
наставниками в режиме «тьютер сопровождения»**



Заместитель заведующего
МАДОУ Детский сад 18
Павлова А.А.

Красноуфимск 2021

Календарный план реализации проекта

Организация взаимодействия молодых педагогов с наставниками в режиме «тьютер сопровождения»

Наименование мероприятий	Сроки начала и окончания (месяц, год)	Ожидаемые итоги	Ответственные	
Анализ уровня профессиональной деятельности и педагогов (анкета молодого педагога)	Начало учебного года (сентябрь-декабрь)	Составления индивидуальных карт педагогов, разработка индивидуальных программ личностного развития Совместно с педагогом-психологом: -проведение анкетирования, -выявление затруднений и проблем в работе молодого специалиста, -составление карты профессионального развития, личной карты молодого педагога.	Заместитель заведующего; Педагог-тьютер (воспитатель); Педагог-психолог	
Создание «Школа профмастерства – Формула успеха» (разработка индивидуального плана)	К началу нового учебного года (май)	Использование новых, современных технологий педагогами для взаимодействия с взрослыми и детьми. Организация работы по профессиональному становлению молодых специалистов. Разработка индивидуального плана профессионального становления и развития молодого педагога (индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления) ↓		
	Сроки	Направления деятельности	Деятельность педагога-тьютора	Деятельность молодого

				педагога
	• Сентябрь	Ознакомление молодого педагога с документооборотом в ДОУ; Изучение целей и задач годового плана; Консультации для молодого педагога при разработке комплексно-тематического планирования.	педагог-тьютер	Молодые педагоги
	• Октябрь	Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала	педагог-тьютер Проведение НОД мастер-классов, консультаций для молодого педагога	Молодые педагоги Посещение НОД, мастер-классов, практикумов наставника. Подготовка Портфолио.
	• Ноябрь	Развитие и отработка определенных профессиональных навыков и компетенций, педагогических технологий, выбор темы самообразования молодых педагогов	Реализация индивидуального плана профессионального становления. Корректировка профессиональных умений молодого педагога.	Подготовка Портфолио.
	• Декабрь	Организация и проведение праздников для воспитанников; Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, родительское собрание.	Помощь в подготовке и организации праздников. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями	Наблюдение за тьютером в роли ведущей и персонажа.
	• Январь	Виды организации режимных моментов в ДОУ разного возраста. Использование современных здоровьесберегающих технологий	Консультации, ответы на вопросы молодого педагога	Просмотр режимных моментов, проводимых тьютером
	• Февраль	Знакомство с новыми игровыми технологиями и	Консультации, ответы на вопросы	Подобрать материал по

		способами их использования в работе с детьми в течение учебного года; Роль игры в развитии дошкольников.	молодого педагога	современным технологиям, используемые в работе с детьми. Написать статью по теме: «Роль игры в развитии дошкольников»
	• Март	Составление конспектов и реализация НОД по всем образовательным областям	Консультации, ответы на вопросы молодого педагога, помощь в организации открытых занятий.	Проведение открытых занятий в соответствии с учебным планом.
	• Апрель			
	• Май	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летнее - оздоровительному периоду.	Консультации, ответы на вопросы молодого педагога	Самоанализ молодого педагога
Повышение профессиональной подготовки педагогических работников	В течение учебного года (в соответствии с годовым планированием)	Повысить уровень профессиональной подготовки педагогов, Рост творческого потенциала педагогов и стремление к карьерному росту в своей профессиональной деятельности;		
Организация круглого стола для обмена опытом, защит программ, творческих отчетов	В течении учебного года, в соответствии с годовым планированием.	Внедрение различных форм педагогического взаимодействия. Повышение профессиональной компетентности педагогов и молодых специалистов ДОО.		
Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала	Середина учебного года (декабрь)	Повышение профессиональной компетентности. Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога		

педагогического коллектива				
Семинар по психологической компетентности педагогов	Сентябрь-октябрь	совершенствование психологической компетентности педагогической деятельности в		
Тренинг по овладению навыками взаимодействия педагогов с родителями и детьми, управления стрессом	В течение учебного года (декабрь, март)	Удовлетворение родителей педагогическим процессом обучения детей. Комфортный психологический климат в организации и сплоченность коллектива.		
Заседание круглого стола (педагоги выпускных групп и педагоги начальных классов)	Май	Обмен педагогическим опытом.		