

Отдел образования Арамильского городского округа
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 3
«Родничок»
(Детский сад № 3 «Родничок»)



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий Детского сада № 3

«Родничок»

О.А. Криворучко

О.А. Криворучко

2023 г.

Проект
Повышение профессиональной компетентности Приоритетного
направления:
«Современный педагог»

Разработали члены методического объединения
Детского сада № 3 «Родничок» «Наставничество»:
Колмогорова А.П.
Овсепян И.А.
Крапивина Н.И.
Федотова О.М.
Галич О.А.
Ефремова Н.Н.

Арамиль, 2023

Содержание

Паспорт проекта... ..	3
Актуальность проекта... ..	4
Цели и задачи проекта.....	8
Партнёры и целевые группы проекта.....	9
Ожидаемые результаты.....	10
Механизм и сроки реализации проекта.....	11
Список литературы.....	14
Нормативно-правовая база	15

Паспорт проекта

Тема проекта	Повышение профессиональной компетентности приоритетного направления: «Современный педагог»
Цель	Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – содействовать созданию в ДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; – способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в т.ч. реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества; – оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ДОУ, ознакомление с традициями и укладом ДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; – обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов.
Этапы реализации проекта	<p>1 этап – прогностический.</p> <p>2 этап – основной (практический).</p> <p>3 этап – контрольно - оценочный.</p>
Перечень использованных инновационных форм	Основными формами работы с педагогами по повышению их профессиональной компетентности является «Школа начинающего педагога», в рамках которой будут проводиться семинары, семинары-практикумы, консультации, деловые игры, мозговые штурмы, тренинги и т.д.
Ожидаемые и конечные результаты	<ul style="list-style-type: none"> – улучшение образовательных результатов и у наставляемого и у наставника; – повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования; – включенность наставляемого в инновационную деятельность ДОУ; – качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы; – увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем. <p>Перспектива развития: формирование профессионально-</p>

	адаптированного, компетентного педагога-наставника
Целевая группа проекта	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, педагог –наставник, наставляемый
Актуальность	Традиционные формы работы с наставниками, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Возникла необходимость в использовании активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, повышающий уровень их профессионального роста. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: руководством учреждения и педагогами - наставниками, педагогами – наставниками и педагогами – наставляемыми.

Актуальность проекта

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Особое место в социально-демографической группе молодёжи занимает молодой педагог. Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2025 года, в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» и в ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию,

обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики и основная задача системы образования, в том числе, дошкольного. Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Отсутствие существенных мер по социальной защите кадрового персонала системы дошкольного образования привело к оттоку наиболее квалифицированных педагогов из дошкольных учреждений в другие сферы деятельности. Одновременно приходят кадры, не имеющие специального дошкольного образования. А это ведет к снижению общего профессионального уровня педагогов и кадровой нестабильности.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребенок требует добра, участия, ласки.

Именно поэтому управленческий акцент необходимо делать на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе воспитателя, педагога.

Для решения этой важной управленческой задачи необходимо создание системы профессионального взаимодействия наставника и молодого педагога.

Постоянная связь содержания деятельности учреждения с результатами работы педагогов - наставников обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя, молодого специалиста, раскрытие его педагогического потенциала, формирование у него общественно значимых интересов, содействие развитию его общекультурного и профессионального кругозора, творческих

способностей и мастерства. Педагог-наставник должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого образовательного учреждения. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества посредством своего педагогического роста и развития.

Традиционные формы работы с наставниками, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: руководством учреждения и педагогами - наставниками, педагогами – наставниками и педагогами – наставляемыми. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

Учитывая теоретическую, практическую значимость проблемы и ее недостаточную разработанность, мы определили тему для исследования:

Повышение профессиональной компетентности Приоритетного направления: «Современный педагог» в рамках Работы Методического объединения Детского сада № 3 «Родничок» «Наставничество».

Выявление значимости изучаемого вопроса позволило провести на базе Детского сада № 3 «Родничок» более тщательный анализ состояния проблемной ситуации в конкретной ДОО.

SWOT – анализ исходного состояния проблемы (таб.1)

Таблица 1

Оценка актуального состояния		Оценка перспектив развития	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<p>Высокий инновационный потенциал педагогического коллектива.</p> <p>Разработанная нормативно-правовая база.</p> <p>Достаточный уровень материально-технического обеспечения.</p> <p>Накоплен широкий практический опыт наставничества</p> <p>Развивающаяся система мониторинга оценки качества деятельности сотрудников детского сада.</p>	<p>Недостаточный уровень целеполагания и согласование задач деятельности педагогов-наставников</p> <p>Оценка и самооценка деятельности, субъектного опыта педагогов-наставников</p> <p>Малоэффективное сотрудничество с молодыми воспитателями.</p> <p>Невысокий процент высококвалифицированных педагогов.</p>	<p>Использование сетевого взаимодействия с целью создания профессиональных сообществ.</p> <p>Расширение спектра образовательных услуг за счет внедрения новых форм работы с наставниками</p> <p>Использование информационно – коммуникативной компетентности педагогов в целях обеспечения открытости деятельности педагогов-наставников.</p> <p>Развитие системы повышения квалификации педагогических работников</p> <p>Создание мотивационной среды в ДОО с целью дальнейшего развития наставничества</p>	<p>Высокий возрастной ценз педагогов – наставников</p> <p>Формальное отношение к анализу собственной деятельности.</p>

Выводы:

Необходимость работы в приоритетных для педагогов-наставников направлениях:

- Создание условий для активизации профессионального роста педагогов-наставников.
- Обеспечение реализации образовательных запросов педагогов - наставников.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогическом взаимодействии с наставляемыми и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.
- Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.

В основе проекта лежит принцип поэтапности роста и развития профессионализма педагога-наставника. Центральное звено в организации помощи - это предварительная работа с ним. Такая помощь носит:

- предварительно-профилактический характер с охватом всей группы педагогов - наставников;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к различным мероприятиям с молодыми воспитателями;
- курирующий характер процесса деятельности педагогов-наставников

Цель и задачи проекта

Цель проекта заключается в активизация профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества

Задачи проекта:

1. Изучение и обобщение материала по работе педагогов наставников;
2. Стимулирование интереса и мотивации педагогов к самообразованию и наставнической деятельности;
3. Повышение уровня профессиональной активности и самостоятельности педагогов-наставников;
4. Развитие навыков анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности у педагогов-наставников; стремление к сотрудничеству, эмпатию.

Партнёры и целевые группы проекта

Непосредственные участники

(целевые группы) проекта

Таблица 2

Целевые группы	Краткая характеристика
Педагоги-наставники	6 педагогов-наставников. Из них имеют высшую квалификационную категорию – 4 человека. Высшее профессиональное образование – 5 человек, среднее профессиональное образование – 1 человек. Имеют курсы повышения квалификации – все.
Педагоги-наставляемые	6 педагогов-наставляемых. Из них имеют первую квалификационную категорию 1 человек, соответствие занимаемой должности прошел 1 человек и отсутствует аттестация у 4 человек. Высшее профессиональное образование – 4 человек, среднее профессиональное образование – 2 человек. Имеют курсы повышения квалификации – все.
Методическая служба ДОО.	<p>Методическая работа с педагогическими кадрами в дошкольном образовательном учреждении выступает как средство научного управления целостным педагогическим процессом, повышения профессиональной квалификации воспитателей и развития их творческой активности. Важной составляющей управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения является методическая работа, непосредственным организатором которой является заместитель заведующего во воспитательно-методической работе. Организатор методической работы и специалисты, осуществляющие функции, связанные с методической работой, объединяются в методическую службу дошкольного образовательного учреждения. Методическая служба направлена на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов на уровне современных требований, своевременное оказание им методической помощи.</p> <p>Выделяются два основных направления работы методической службы:</p> <ul style="list-style-type: none">• деятельность по управлению педагогическим процессом;• методическое обеспечение педагогического процесса.

Ожидаемые результаты

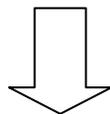
В ходе реализации проекта каждый педагог-наставник:

- научиться дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемых;
- повысит уровень профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений; продуктивность работы и результативность наставничества в образовательном учреждении; интерес и мотивацию к самообразованию и наставнической деятельности;
- активизирует собственный творческий потенциал и стиль педагогической деятельности; стремление к сотрудничеству, эмпатию.

• Качественные характеристики наставника.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Перспектива развития



формирование профессионально-адаптированного педагога-наставника и компетентного педагога-наставляемого

Механизм и сроки реализации проекта

Реализации проекта осуществлялась в несколько этапов и включала в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога - наставника (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе (таб.4).

Таблица 4

Этапы	Сроки реализации	Задачи
1 этап – прогностический	01.11.2023-01.12.2023	- выявить недостатки в профессиональном уровне педагогов-наставляемых, - определить цели взаимодействия участников проекта, - выработать основные направления работы по активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества
2 этап – основной (практический).	04.12.2023-30.04.2023	- разработать и реализовать план работы по использованию инновационных форм активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества, - скорректировать профессиональные умения педагогов-наставляемых, - оказать помощь в построении собственной программы самосовершенствования.
3 этап – контрольно-оценочный.	01.05.2023-31.05.2023	- определить уровень профессиональной компетентности педагогов, степень их готовности к выполнению своих обязанностей.

План взаимодействия методической службы ДОУ с педагогами – наставниками по использованию инновационных форм для активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества.

Таблица 4.

Инновационные формы (приложение 2)	Тема	Ответственный	Сроки
Педагогическая гостиная	Изучение ФЗ №273 «Закона об образовании РФ», профстандарта педагога(воспитателя), документов Министерства образования, локальных актов ОУ.	Заместитель заведующего по ВМР	Ноябрь
Деловая игра	«Роль воспитателя в проведении утренников»	Педагоги-наставники	Ноябрь
Квик-настройка	«Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Педагог-психолог	Декабрь
Союз единомышленников	Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства. Педагоги делятся опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения занятий, идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	Педагоги-наставники	В течение учебного года
Мастер-класс	Педагогическая этика в профессиональной культуре педагога (приложение 3)	Педагоги-наставники	Декабрь
Педагогическая ситуация.	Совет «бывалого» или как организовать эффективное взаимодействие с родителями	Воспитатель	Январь

Педагогическая мастерская	Разработки или описания интересных консультаций, семинаров специалистов и наставников. Области применения в коллективе единомышленников.	Педагоги-наставники	Январь
Коучинг	Эмоциональное развитие профессионального педагога: проблемы и пути их преодоления.	Педагог-психолог	Февраль
Педагогический диспут	Самообразование воспитателя – лучший учитель. Выбор методической темы.	Педагоги-наставники	Март
Мозговой штурм	Как написать обобщение педагогического опыта. Выбор методической темы, технология описания опыта.	Педагоги-наставники	Апрель
Педагогический ринг	Метод проектных технологий как способ повышения профессионализма и творческой активности педагогов.	Педагоги-наставники	Апрель
Методическая выставка достижений педагога-наставника.	Уровень профессионализма педагога-наставника – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Педагоги-наставники	Май

Список литературы

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Вавилова, Л.Н. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст]: методическое пособие / авт.-сост: Л. Н. Вавилова, М.А. Гуляева. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2012. – 180 с.
3. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И. Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.
5. Воронин, А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике [Электронный ресурс]: Учебное электронное текстовое издание/ Автор создатель: А.С. Воронин. – ГОУ ВПО УГТУ–УПИ - 2006.-135 с. -Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/673/28673/files/ustu280.pdf> (Дата обращения: 28.06.13)
6. Касаткина, Н.Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям [Текст]/Н.Э.Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова.- Кемерово: Сибирская издательская группа КемГУ, 2009.-76с
7. Панина, Т. С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования [Текст]: Методическое пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова.- Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2009.- 408 с.
8. Чередилина, М.Ю. Мастер-группа как форма обучения в дистанционном образовании [Текст] / М.Ю. Чередилина // Профессиональное образование и занятость молодежи- 21век: мат-лы Междунар. науч.-практ. конф.(Кемерово, 27-28 марта 2013г.): - В 2ч. Ч2. - Кемерово: КРИПО, 2013.- С. 259-260.

Нормативно-правовая база

1. Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48;
2. Устав Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Родничок»
3. Программа развития Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Родничок» на 2023-2026 г.г.
5. Программа наставничества Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Родничок»
6. Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 «Родничок»
7. Приказ заведующего «Об организации наставничества педагогических работников в Детском саду № 3 «Родничок»;
8. Приказ о закреплении наставника;
9. Годовой план работы Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Родничок»;
10. Протоколы заседаний Совета педагогов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Анкета наставляемого

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О. _____

Дата _____

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.

Спасибо за сотрудничество!