

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение Белоярского района «Детский сад
комбинированного вида «Березка» г. Белоярский»**

ПРИНЯТ

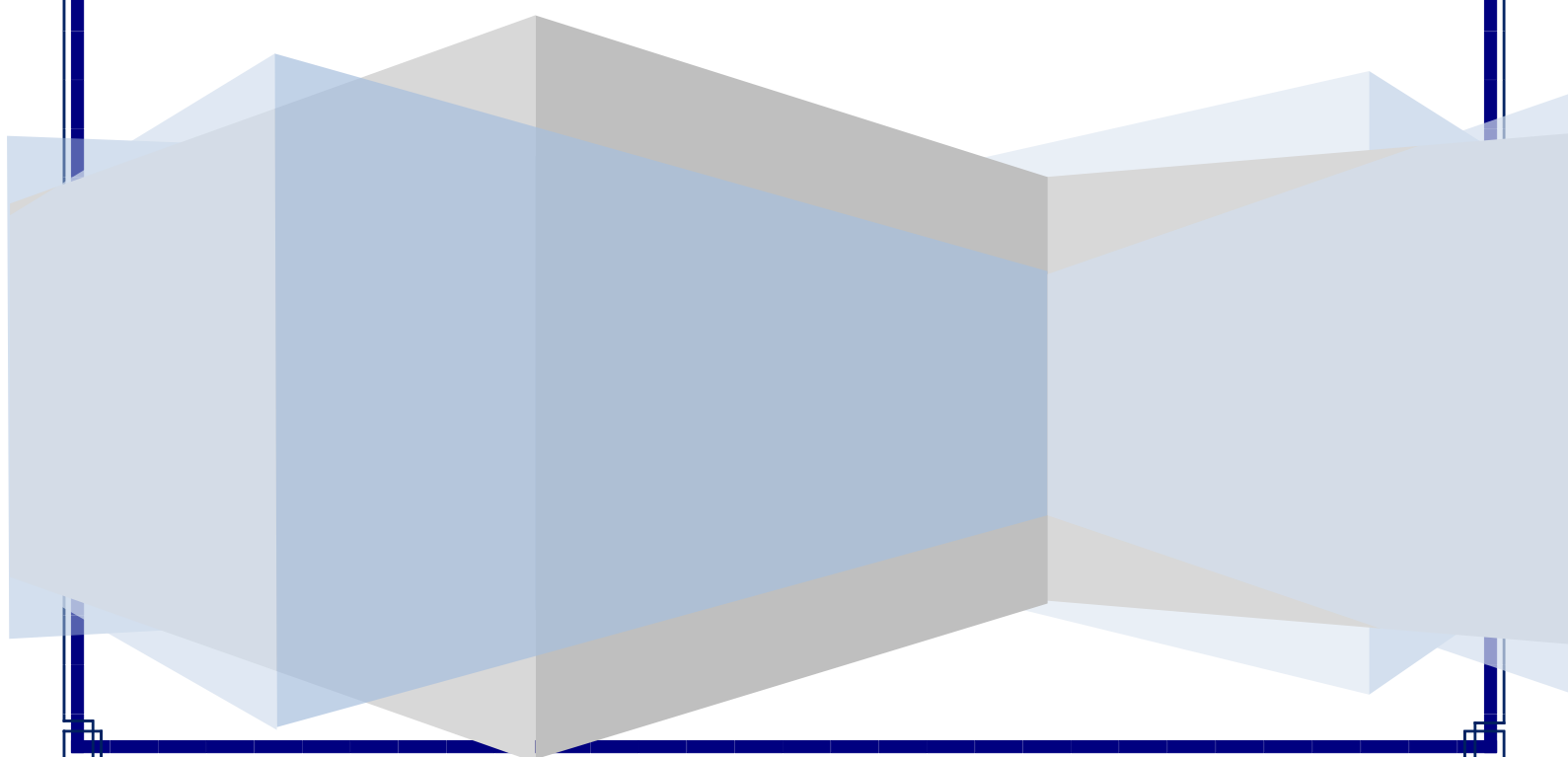
решением Педагогического совета
МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский»
протокол от 31 августа 2022 года № 1

УТВЕРЖДЕН

приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский»
от 07 сентября 2022 года № 239

**От компетентного
педагога к новому
качеству образования**
Проект методического сопровождения

**Автор-составитель:
Лубягина Т. А., старший воспитатель**



Актуальность проекта	3
Цели и задачи проекта	5
Партнёры и целевые группы проекта.....	6
Ожидаемые результаты.....	8
Механизм и сроки реализации проекта	9
Оценка результатов	12
Список литературы	14

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики и основная задача системы образования, в том числе, дошкольного. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов - наставников, как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых воспитателей, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров, приоритетное направление деятельности современного детского сада. Оно занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

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.

Анализ мониторинговых исследований в учреждении показал педагогическое и эмоциональное «выгорание» у педагогов. Традиционные

формы работы с наставниками утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

В этой 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 их молодыми подшефными воспитателями. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

Основываясь на данных SWOT-анализа, педагогический коллектив детского сада определил необходимость и целесообразность разработки и внедрения проекта «От компетентного педагога к новому качеству образования». В основе проекта лежит принцип поэтапности роста и развития профессионализма педагога-наставника. Центральным звеном в методическом сопровождении - 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

Цель повышение профессиональных компетенций педагогов в процессе наставничества посредством инновационных форм коммуникаций.

Задачи проекта.

1. Стимулировать интерес и мотивацию педагогов к самообразованию и наставнической деятельности;
2. Повышать уровень профессиональной активности и самостоятельности педагогов-наставников;
3. Развивать навыки анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности у педагогов-наставников; стремление к сотрудничеству, эмпатию.

Целевые группы и партнеры

Целевые группы	Краткая характеристика
Белоярский методический центр	Деятельность БМЦ реализуется через решение следующих задач: - содействие развитию муниципальной системы образования - содействие функционированию и развитию образовательных учреждений дополнительного и общего образования (в том числе специального и дополнительного образования детей) в условиях модернизации образования; - удовлетворение методических образовательных потребностей образовательных учреждений; - оказание помощи в развитии творческого потенциала образовательных учреждений; - создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений; - оказание учебно-методической и научной поддержки всем участникам образовательного процесса; - обеспечение мониторинговой деятельности муниципальной системы повышения квалификации; - содействие в выполнении целевых федеральных, региональных и муниципальных программ образования, воспитания, молодежной политике и др.; - оказание поддержки образовательным учреждениям в освоении и введении в действие федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.
Педагоги-наставники	4 педагога-наставника. Из них имеют высшую квалификационную категорию – 4 человека. Высшее профессиональное образование – 3 человека, среднее профессиональное образование – 1 человек. Имеют курсы повышения квалификации – все. Возрастной ценз педагогов-наставников от 43 лет и выше.
Методическая служба Совет наставников	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 старший воспитатель 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. Выделяются два основных направления работы методической службы: • деятельность по управлению педагогическим процессом; • методическое обеспечение педагогического процесса.
--	--

Ожидаемые результаты

В ходе реализации проекта «От компетентного педагога к новому качеству образования» каждый педагог - наставник:

- научится дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих коллег;
- 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.

Механизм и сроки реализации проекта

Реализации проекта «От компетентного педагога к новому качеству образования» осуществляется в несколько этапов и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога - наставника (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я – концепции».

1 этап - прогностический (август 2022)

задачи:

- выявить недостатки в профессиональном уровне педагогов - наставников, определить цели взаимодействия участников проекта,
- выработать основные направления работы по активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества

2 этап – основной (практический) (сентябрь 2022 – апрель 2023)

задачи:

- разработать и реализовать план работы по использованию инновационных форм активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества,
- скорректировать профессиональные умения педагогов-наставников,
- оказать помощь в построении собственной программы самосовершенствования

3 этап – контрольно-оценочный (май 2023)

задачи:

- определить уровень профессиональной компетентности педагогов, степень их готовности к выполнению своих обязанностей наставников.

На первом этапе реализации проекта, с целью выявления недостатков в

профессиональном уровне педагогов-наставников, была составлена карта оценки педагога – наставника и оформлены три анкеты: анкета педагога-наставника, анкета способностей педагога к саморазвитию, анкета факторов стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию педагогов, анкета эмоционального выгорания педагогов.

На основе анализа вываленных недостатков были выделены направления работы по активизации профессионального роста педагогов в вопросах наставничества:

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

Эффективность продуктивного взаимодействия участников проекта на практическом этапе реализации проекта обеспечивается комплексом мероприятий, направленных на развитие наставничества.

План работы методического совета

Инновационные формы	Тема	Ответственный	Сроки
Информационно-педагогический час	Изучение нормативных документов Министерства просвещения РФ, локальных актов ОУ	Старший воспитатель	Сентябрь
Аукцион педагогических идей	Разработка индивидуального плана профессионального становления. Педагогическое самообразование, открытый показ, организация методической недели	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Октябрь

Педагогическая панорама	Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения	Педагог-психолог	Октябрь
Совет наставников	Секреты педагогического мастерства. Обмен опытом, дни взаимопосещения мероприятий	Специалисты ДОУ	Ноябрь
Мастер-класс	Педагогическая этика в профессиональной культуре педагога	Учитель-логопед, воспитатели ДОУ	Ноябрь
Педагогическая панорама	Совет мастера об организации эффективного взаимодействия с родителями	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Декабрь
Коучинг-сессии	Лучшие практики педагогов	Старший воспитатель, специалисты	Январь
	Эмоциональное развитие Профессионального педагога: проблемы и пути их преодоления	Педагог-психолог	Февраль
Педагогический диспут	Самообразование. Выбор методической темы.	Старший воспитатель	Март
	Как написать обобщение педагогического опыта. Выбор Методической темы, технология описания опыта.		Апрель
Педагогический ринг	Метод проектных технологий как способ повышения профессионализма и творческой активности педагогов.	Старший воспитатель	Май

Заключительный этап – контрольно-оценочный позволит сравнить полученные результаты внедрения проекта с исходными данными. В рамках третьего этапа будут использованы те же диагностические материалы.

Высокий уровень наставничества в учреждение и его эффективность объясняются тем, что:

- наставничество предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость наставничества в профессиональном становлении личности, его действенность и образовательную ценность.

Однако, в силу как объективных, так и субъективных личностных причин, педагоги – наставники подвергаются отрицательному воздействию. В связи с этим возникает необходимость в активизации их профессионального роста.

Результаты реализации проекта доказывают необходимость применения инновационных форм активизации профессионального роста воспитателей. Их использование в системе методической службы детского сада способствовало:

– во-первых, повышению квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следование общим целям, интересам и политике дошкольного учреждения;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-наставниками, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержке, молодым воспитателям специалистам;

– в-третьих, формирование в детском саду такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для учреждения образования, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех ДОУ, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

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.
4. 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)
5. 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
6. 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.
7. 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.