

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Новосибирска «Детский сад № 150»

Организационно-управленческий проект
«Наставничество»
как средство повышения профессиональной
компетентности педагогов МБДОУ д/с № 150

Конева Наталья Геннадьевна
старший воспитатель МБДОУ д/с № 150

Актуальность проекта:

- выстроенная система управления в ДООУ позволяет значительно повысить уровень качества образования, профессиональную компетентность педагогов, их способность к профессиональной самоактуализации и саморазвитию, обеспечивает конкурентоспособность дошкольной организации на рынке образовательных услуг;
- управление дошкольным учреждением должно быть ориентировано на педагогов, на их эффективную индивидуальную и коллективную деятельность в рамках дошкольного учреждения. В свете данного утверждения представляется необходимым организация системы наставничества как фактора профессионального роста молодых специалистов, совершенствование профессиональной компетентности педагогов;
- роль руководителя в формировании педагогического коллектива дошкольной образовательной организации заключается в обеспечении условий повышения профессиональной компетентности как в стенах образовательного учреждения, в котором, педагог осуществляет педагогическую работу, так и за его пределами.

Цель проекта: развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога.

Задачи проекта:

1. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
2. Оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности.
3. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога через создание индивидуальных образовательных маршрутов.
4. Овладеть современными подходами во внедрении передовых педагогических технологий, в том числе ИКТ-технологий в образовательный процесс.

Коллектив ДОУ большей частью составляют вновь прибывшие молодые педагоги, а это значит, что перед администрацией ДОУ сразу встали вопросы их профессионального самоопределения и развития, в связи с чем была разработана концепция организационно-управленческого проекта «Наставничество».

Диагностические методики

- Опросник «Каков Ваш творческий потенциал?» (модификация методики Афанасьевой М. Н.)
- Тест «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л. Г. Поляковой.).
- Анкета «Удовлетворенность родителей и /или законных представителей качеством организации образовательной деятельности».
- Анкета педагога ДООУ (компетенции).

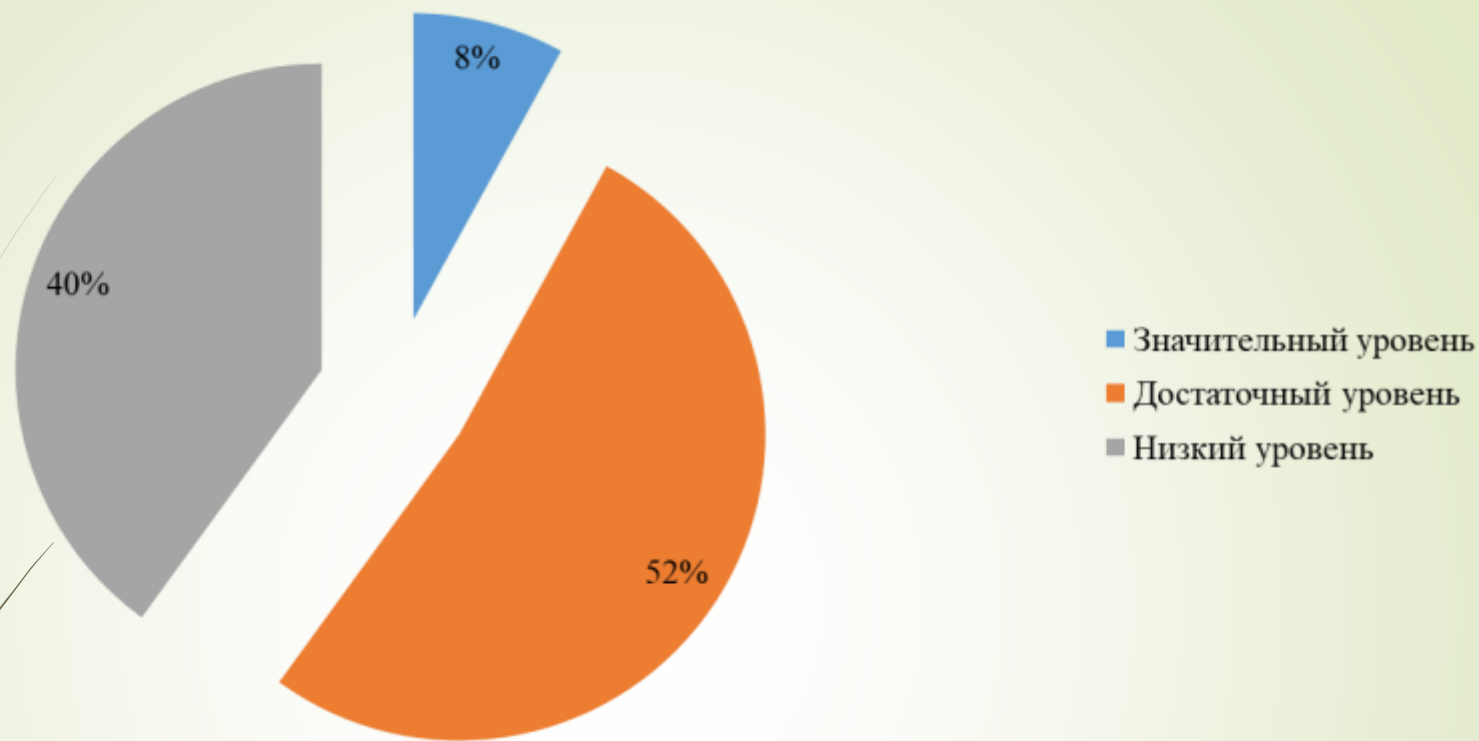


Рисунок 1. Уровень творческого потенциала педагогов

У педагогов присутствуют все три уровня развития творческого потенциала. У большинства педагогов преобладает достаточный уровень развития, а именно 52% (13 чел.), значительный уровень имеют 2 педагога (8%), а низкий уровень отмечается у 10 педагогов (40%).

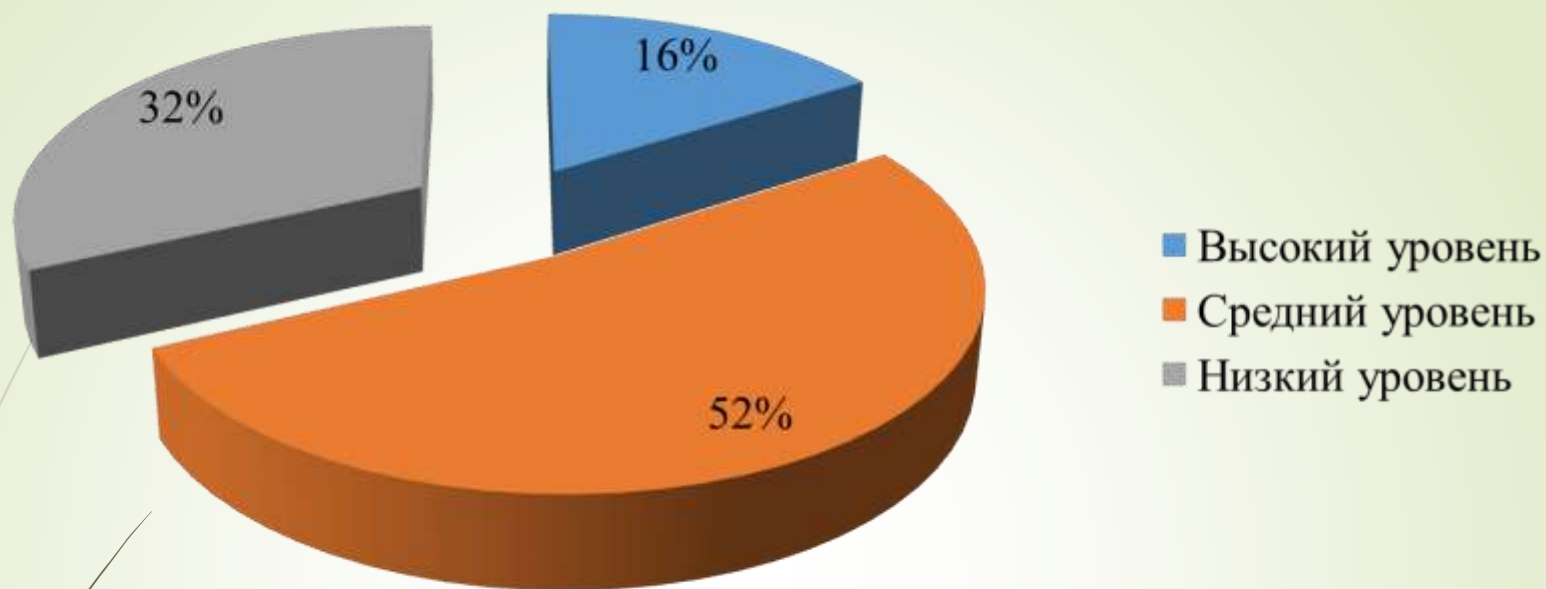


Рисунок 2. Тест «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л. Г. Поляковой.)

Согласно диагностики «Самооценка методологической культуры педагога» у педагогов преобладает средний уровень методологической культуры.

Таблица 1 - Показатели удовлетворенности родителей и /или законных представителей качеством организации образовательной деятельности

| № | Показатели оценки качества | Критерии оценки | Фактические данные |
|---|---|---|--------------------|
| 1 | Оценка деятельности администрации ДОУ | Обеспечение ДОУ развивающими пособиями, игровым оборудованием, удовлетворяющие интересы детей | 3,8 |
| | | Оснащение прогулочных участков современным, разнообразным, обеспечивающим двигательную активность оборудованием для детей | 4 |
| | | Заботятся о здоровье и физическом развитии детей | 4,5 |
| | | Оснащение современным техническим оборудованием | 4,6 |
| | | Оснащение методическими материалами | 4,7 |
| | | Квалифицированные и компетентные педагоги и специалисты | 4,7 |
| 2 | Возможность принятия участия родителей в управлении ДОУ | Представляется возможность принимать участие в управлении | 2,5 |
| | | Предложения родителей учитываются и рассматриваются администрацией ДОУ | 3,5 |

Таблица 2 – Компетентности педагога

| Требования | Критерии | Баллы от 0-5 |
|-----------------------------|---|--------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессионализм воспитателя | <ul style="list-style-type: none"> - имеет педагогическую и психологическую подготовку; - владеет основами необходимых знаний и умений в соответствии с нормативными документами; - свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здравоохранения, использует их в качестве основы в своей педагогической деятельности; - имеет возможность планировать и оценивать уровень развития детей в своей группе; - использует элементарные средства диагностики и коррекции индивидуальных особенностей детей при реализации дифференцированного подхода; - владеет педагогическими приемами: речью, умением акцентировать внимание детей на решении педагогических задач, использованием личностно-ориентированной модели взаимодействия с детьми; - проявляет творческий подход к педагогической деятельности; - ИКТ компетентность; - стимулирует активность детей в учебной деятельности, их увлеченность познавательными и практическими задачами, их потребность в самостоятельном приобретении знаний, потребность в творческой переработке усвоенного материала; - воплощает идеи гуманизации педагогического процесса; - развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социум; - проводит работу по организации тесного взаимодействия педагогического персонала учреждения, родителей и общества; - владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения новых форм дошкольного образования, дополнительных образовательных услуг | 3,8 |

Таблица 2 – Компетентности педагога

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|-----|
| Проявление организационно методических умений | <ul style="list-style-type: none"> - использует инновационные методы в работе; - вовлечение родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, здоровью и воспитанию их детей; - создает у родителей позитивное отношение к приобретению знаний по педагогике и психологии; - обладает навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности | 2,7 |
| Личностные качества педагога | <ul style="list-style-type: none"> - четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием, стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных реформ; - имеет хорошо развитую жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества; - эмоциональная отзывчивость на переживания ребенка, чуткость, доброта, забота, поступок; - обладает педагогическим тактом, умеет сохранять личное достоинство, не ставя под угрозу самооценку детей, их родителей, коллег; - обладает рефлексивными навыками: способностью размышлять о причинах успехов и неудач, ошибок и трудностей в воспитании и обучении детей; - креативный. | 4,2 |

Компетентности педагога

В структуре компетенций, отражающих профессионализм воспитателя, оценка по 5 бальной шкале максимальную оценку получили такие компетенции, как:

- наличие необходимой педагогической и психологической подготовки; -владение основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам;
- умение планировать и оценивать уровень развития детей своей группы.

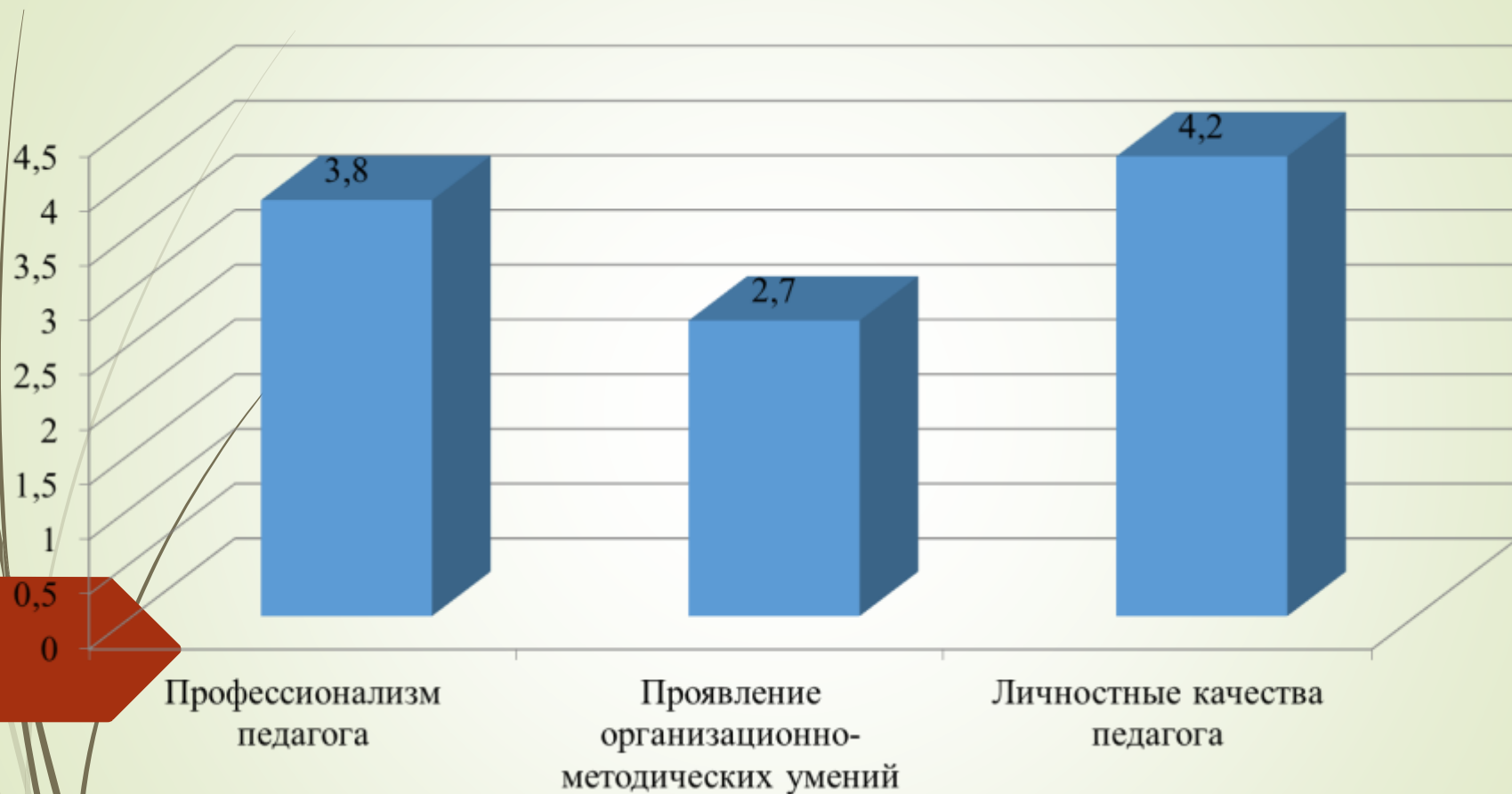
Оценку в 4 балла получили компетенции как:

- умение использовать основные средства диагностики и коррекции;
- владение педагогическими приемами, использование личностно-ориентированной модели взаимодействия с детьми;
- умение работать с техническими средствами обучения;

Следующие компетенции получили среднюю оценку 3 балла:

- умение свободно ориентироваться в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здравоохранения, использовать их в качестве основы в своей педагогической деятельности;
- проявление творческих способностей и интереса к педагогической деятельности;
- стимулирование активности детей в образовательной деятельности;
- проведение работы по организации тесного взаимодействия педагогического персонала, родителей и общества.

Рисунок 3. Результаты анкетирования педагогов (компетенции)



Проект «Наставничество как средство повышения профессиональной компетентности педагогов»

| № п/п | Мероприятия проекта | Ответственный исполнитель |
|----------|---|---------------------------------------|
| 1 | Наставническая деятельность. Разработка локальных нормативных актов по вопросам внедрения системы наставничества | Заведующий Старший воспитатель |
| 2 | Составление плана- графика повышения квалификации педагогических и руководящих работников в соответствии с профессиональными стандартами и контроль за его реализацией | Заведующий, Старший воспитатель |
| 3 | Обучение административного персонала по вопросам охраны труда, оказанию первой помощи, технике безопасности, электробезопасности, энергобезопасности, пожарной, антитеррористической безопасности, антикоррупционной политики в свете действующего законодательства | Заведующий |
| 4 | Организация обучения педагогов по вопросам образовательной деятельности (1 раз в 3 года) | Заведующий |
| 5 | Организация обучения административных работников и педагогов по внедрению в практику работы цифровых технологий | Заведующий |
| 6 | Обучение в ДОО педагогов по вопросам охраны труда, оказанию первой помощи, технике безопасности, пожарной, антитеррористической безопасности, антикоррупционной политики в свете действующего законодательства | Заведующий |

Проект «Наставничество как средство повышения профессиональной компетентности педагогов»

| № п/п | Мероприятия проекта | Ответственный исполнитель |
|----------|--|-------------------------------|
| 7 | Подготовка и реализация плана-графика аттестации педагогических и руководящих работников, индивидуальное методическое сопровождение аттестуемых педагогов. | Старший воспитатель |
| 8 | Методическая деятельность в рамках реализации годового плана работы. Расширение спектра современных форм методической работы, в том числе в дистанционном формате (брейн-ринг, педагогическая гостиная, педагогическое кафе) | Старший воспитатель |
| 9 | Участие в муниципальной программе поддержки молодых педагогов ДООУ, мотивирование педагогов, имеющих переподготовку, к получению высшего образования по профилю деятельности | Старший воспитатель |
| 10 | Активное участие педагогов в конкурсах муниципального и регионального уровня, в том числе конкурсах профессионального мастерства. | Старший воспитатель |
| 11 | Участие педагогов в инновационной деятельности | Заведующий Ст. воспитатель |
| 12 | Организация методического и технического сопровождения при использовании сотрудниками цифровых образовательных технологий. | Заведующий |

Формы повышения профессиональной компетентности молодых педагогов МБДОУ д/с № 150:

- участие в мероприятиях в рамках городского «Виртуального образовательного марафона»;
- методические часы;
- семинары-практикумы педагога-психолога ДОУ;
- педагогические мастерские;
- консультации (индивидуальные и групповые);
- педагогические советы;
- изучение лучшего опыта педагогов-наставников;
- участие в профессиональных конкурсах
- смотры-конкурсы в ДОУ;
- мастер – классы;
- творческие группы;
- открытые просмотры;
- Участие в РМО и ГМО;
- Проектная деятельность в ДОУ.





Формы работы с молодыми педагогами:

- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей;
- вовлечение начинающего воспитателя и специалиста в научно-методическую работу;
- участие в конкурсном движении;
- проведение анализа мероприятий, организованных молодым педагогом; непрерывное профессиональное саморазвитие.

Одна из основных форм работы по проекту – наставническая деятельность, прикрепление педагога-наставника к молодому педагогу.

Наставническая деятельность включает:

- изучение основной образовательной программы дошкольного образовательного учреждения;
- освоение вместе с наставником новых педагогических технологий и применение их в работе с воспитанниками;
- планирование воспитательно-образовательной работы.
- ознакомление начинающего воспитателя и специалиста с организацией предметно-пространственной среды в группе.
- знакомство с опытом работы наставника и других педагогов ДООУ;
- показ занятий и режимных моментов наставниками для молодых педагогов в разных возрастных группах.
- самообразование начинающих воспитателей и специалистов.

В 2021-2022 учебном году педагоги МБДОУ д/с № 150 приняли участие:

- в форуме «Педагоги России» на тему «Применение инновационных технологий и методик для развития единой образовательной среды»;
- в XI Петербургском международном образовательном форуме «Организация полифункциональной образовательной среды ДОО как вектор успешности реализации инклюзивного образования»;
- во Всероссийском форуме «Педагоги России: инновации в образовании» по программе «Рабочая программа воспитания в ДОО».

Педагоги постоянно повышают свой профессиональный уровень, эффективно участвуют в работе методических объединений, знакомятся с опытом работы своих коллег и других дошкольных учреждений, а также используют все возможности для саморазвития. Все это в комплексе дает хороший результат в организации педагогической деятельности и улучшении качества образования и воспитания дошкольников.

Наибольшее значение я, как старший воспитатель, придаю формам повышения профессиональной компетентности педагогов нашего ДОУ. За два года работы мы совместно с педагогами обращались к разным форматам работы: педмастерские, семинары-практикумы, смотры-конкурсы, мастер-классы, методические часы и т.д. Особое внимание я уделяю участию педагогов в качестве спикеров в районных методических объединениях, в которых мы участвуем с периодичностью 1 раз в полтора, два месяца.

Мероприятия, направленные на повышение профессионального уровня воспитателей:

1. Курсы при НИПКиПРО, НИСО, НГПУ и др.
2. Посещение методических объединений района и города.
3. Семинары, семинары-практикумы, консультации, педагогические советы.
4. Взаимопосещения непосредственной образовательной деятельности.
5. Посещение открытых мероприятий в ДОУ.
6. Самообразование педагогов.
7. Аттестация педагогов.

Рисунок 4. Уровень творческого потенциала педагогов на промежуточном этапе проекта

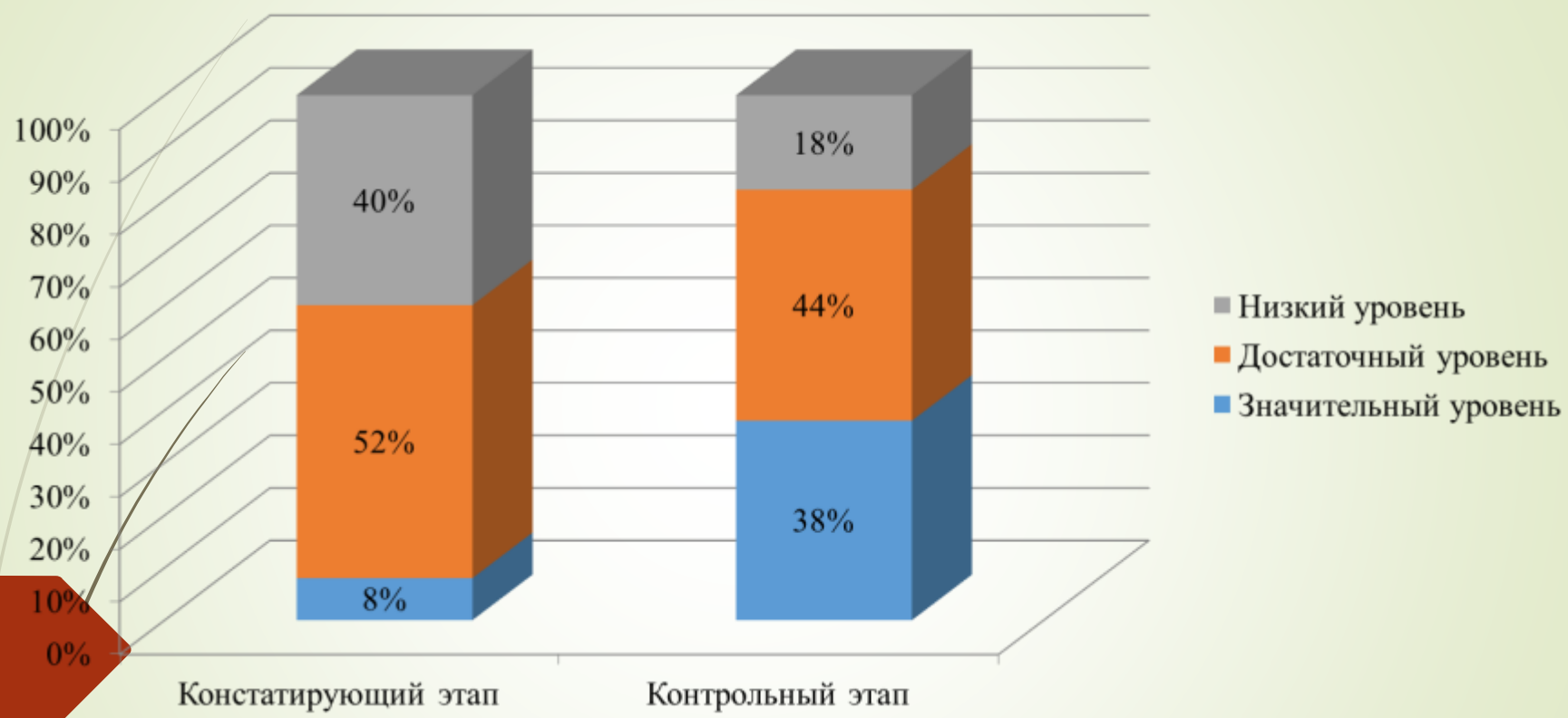


Рисунок 5. Тест «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л. Г. Поляковой.) на промежуточном этапе

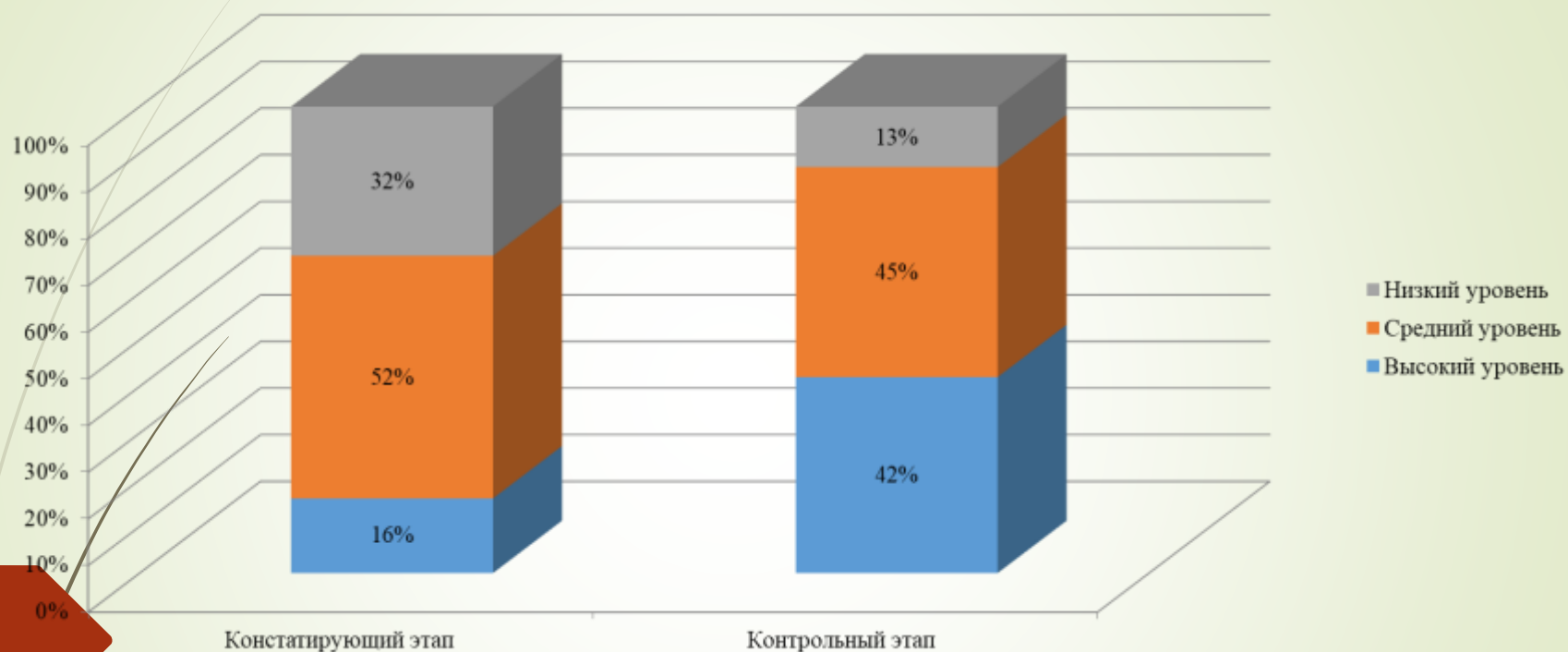


Рисунок 6. Показатели удовлетворенности родителей и /или законных представителей качеством организации образовательной деятельности на контрольном этапе

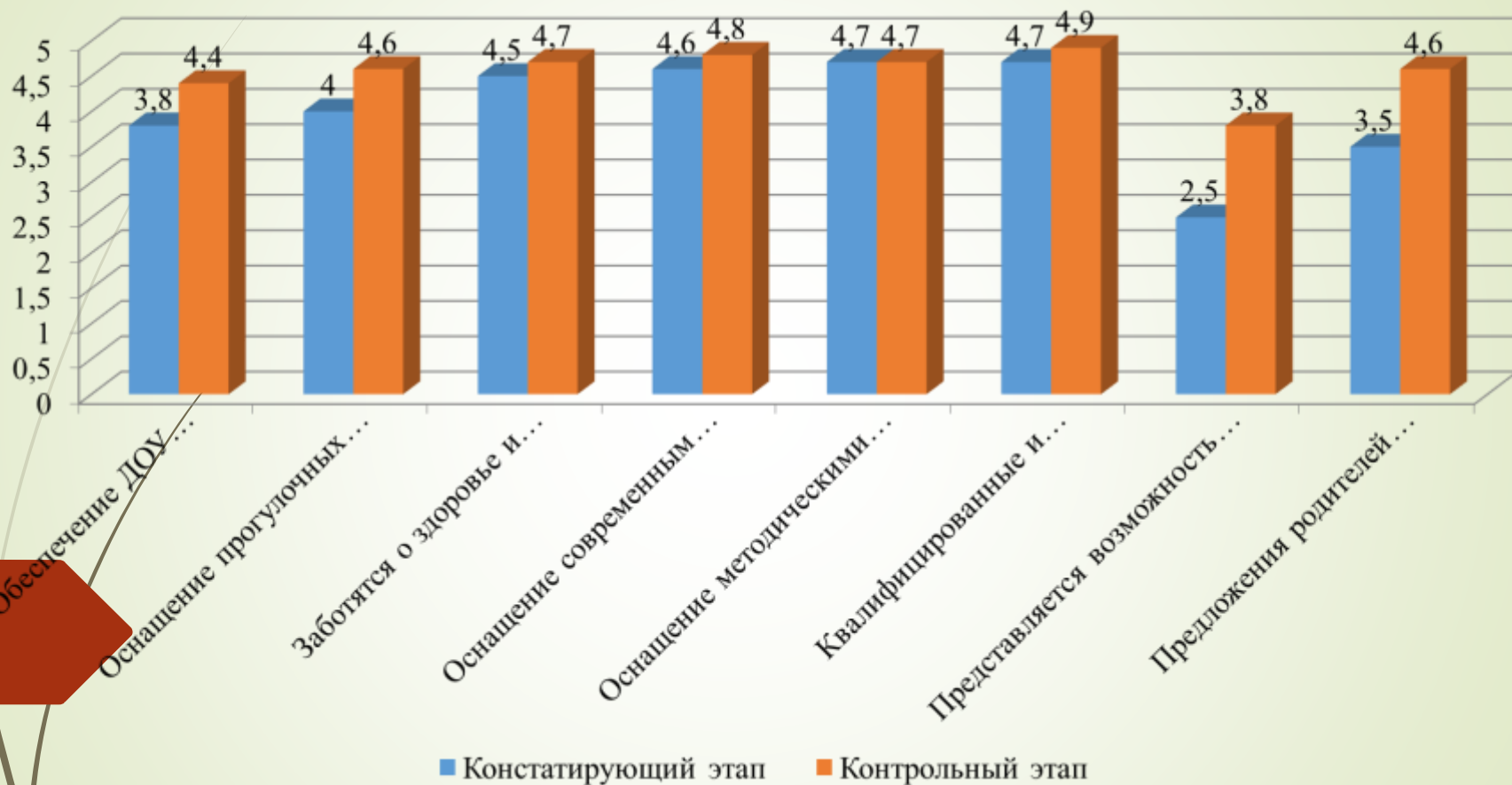
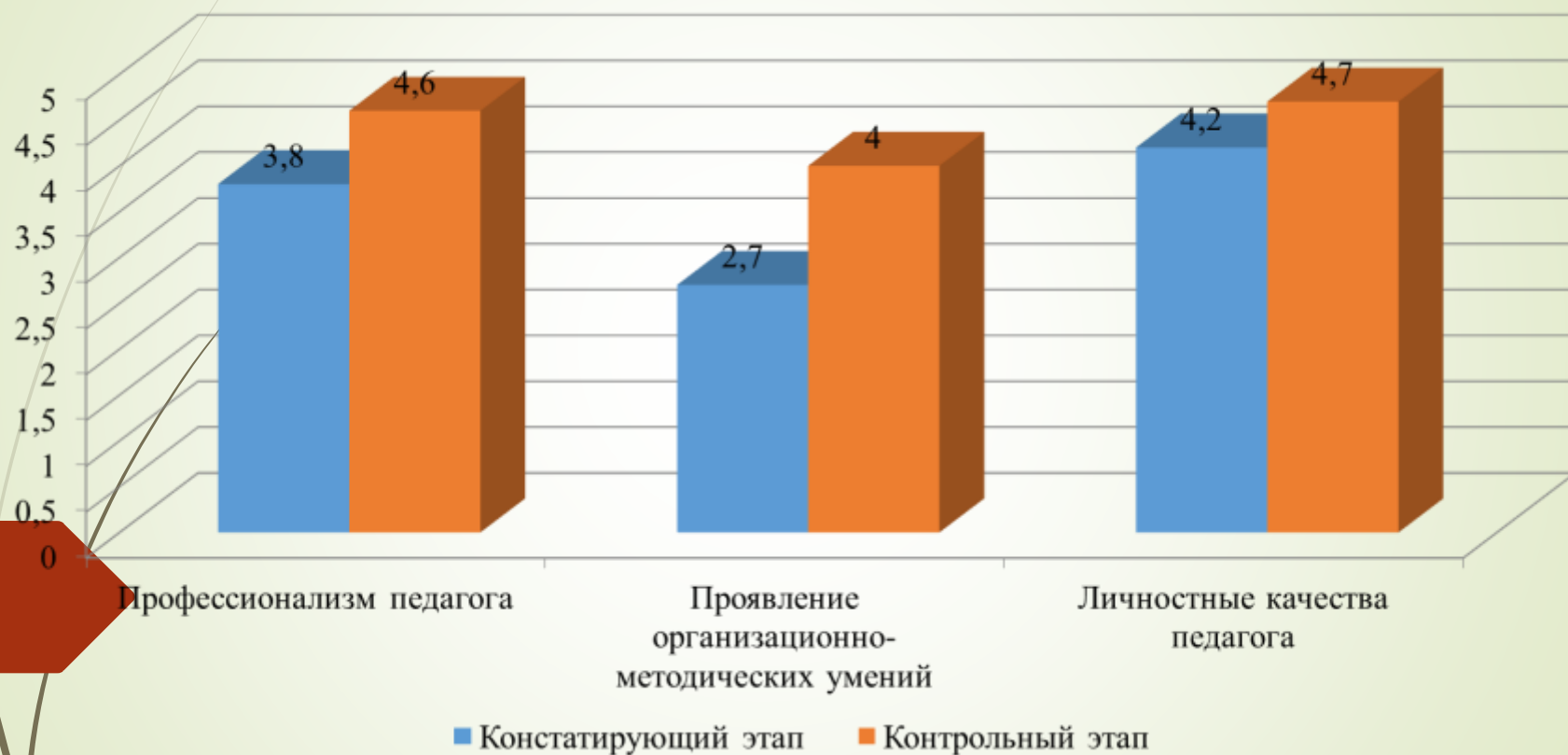


Рисунок 7. Результаты анкетирования педагогов (компетенции)



На промежуточном этапе была повторно проведена диагностика по опроснику «Каков Ваш творческий потенциал?» (модификация методики Афанасьевой М. Н.). Согласно данным представленным на рисунке 4, можно сделать следующие выводы. Благодаря деятельности по предложенному проекту, повысился уровень творческого потенциала педагогов, низкий уровень творческого потенциала наблюдается только у 18% педагогов.

Уровень методологической культуры у педагогов повысился, что говорит о том, что повысилась степень выраженности соответствующих знаний, умений и личностных качеств. Высокий уровень наблюдается у 42% опрошенных педагогов, хотя на констатирующем этапе было всего 16% педагогов с высоким уровнем методологической культуры.

Согласно данным рисунка 6, все показатели удовлетворенности родителей и /или законных представителей качеством организации образовательной деятельности повысились.

Согласно рисунку 7, повысился профессионализм педагогов, проявления организационно-методических умений и личностные качества, что свидетельствует об эффективности предложенного проекта.