

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 249 компенсирующего вида»**

Номинация: Управление ДОО

«Наставничество как путь профессионального роста молодых педагогов и инвестиция в повышение качества образования в дошкольной организации»

Сроки реализации проекта: долгосрочный с 2016 по 2019 г.г.

Ситникова Н.Г., старший воспитатель

Мазаева С.Н., учитель – логопед

Торгашина Т.В., учитель – логопед

Рычкова Е.А.- учитель - логопед

Красноярск, 2018

Аннотация

В данном проекте наставничество рассматривается как некая инвестиция в повышение качества образования в дошкольной организации, реализуемая в долгосрочных профессиональных отношениях опытных педагогов с молодыми коллегами.

Наставничеству отводится роль формирующей системы, позволяющей качественно влиять на процесс обучения молодых кадров основным навыкам профессии, развивать у них способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи с учетом требований образовательной программы ДОО и влиять на повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Сведения об авторах проекта:

Ситникова Н.Г., старший воспитатель, тел. 89631890511

Мазаева С.Н., учитель – логопед, тел. 89029686766

Торгашина Т.В., учитель – логопед, тел. 89504014297

Рычкова Е.А.- учитель - логопед, тел. 89135683525

*Добиваясь успеха, нельзя полагаться на случай.
Успех – итог продуманных действий. (Э. Аллембо)*

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В условиях модернизации системы образования в России повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, его социальной и профессиональной позиции, а также к необходимости оценивания качества образования в каждом образовательном учреждении. Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам, когда возникает необходимость в осуществлении адресного подхода к молодым специалистам, в поиске новых форм работы с ними, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Для решения данной проблемы организовали систему наставничества. Наставничество является важным звеном системы управления персоналом и, как следствие, качеством образования. Административная команда МБДОУ № 249 получает мощный поддерживающий ресурс, так как наставники задействованы во всех основных проектах. Наставники развивают навыки управления, повышают статус молодых педагогов в коллективе, помогают им завоевать репутацию профессионала и доверие коллег, родителей (законных представителей), принимают участие в формировании профессиональной команды, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена.

Цель данного проекта: возрождение программы наставничества, как одного из основных показателей системы образования, влияющих на качество образовательного процесса в МБДОУ № 249.

Задачи проекта:

1. Исследовать проблему развития наставничества как в современной образовательной системе.
2. Выявить особенности реализации системы наставничества в ДОО, определить ее эффективность и наметь пути ее развития в МБДОУ № 249.

3. Определить основные направления наставничества управления развитием профессиональной компетентности молодых педагогов.
4. Классифицировать формы совместной деятельности по формированию и стимулированию развития профессиональной компетентности педагогов в общеобразовательном учреждении.
5. Разработать систему управления развитием профессиональной компетентности педагогов через наставничество как важное условия преобразования традиционной методической службы в ОО и возможности участия педагогов в управлении качеством.

Реализация проекта осуществляется путем организации различных форм методической работы: тренинги, консультации, анкетирование, самообразование, интерактивное включение молодых специалистов в проведение открытых мероприятий разной степени сложности для разной категории слушателей наравне с педагогами наставниками и другое. Реализация проекта носит поэтапный характер.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ПРОЕКТА

Этапы проекта:

1. Подготовительный этап (*Сроки реализации: сентябрь 2016 – январь 2017 года*). **Цель:** Создание методической базы для реализации проекта.

Содержание включает в себя анализ проблемы наставничества в современных условиях развития образования; формирование команды молодых специалистов и наставников; разработку персонифицированных планов работы, самодиагностику, анкетирование. Ознакомление молодых педагогов с традициями учреждения, создание локальных актов для реализации плана наставничества; разработку мониторинга реализации плана наставничества, разработку программно-методического, информационного обеспечения, методическую помощь при разработке рабочих программ, календарно-тематического планирования.

2. Основной этап - проектировочный (*Сроки реализации: январь 2017-сентябрь 2018 года*). **Цель:** Внедрение в практическую деятельность системы наставничества как управления развитием профессиональной компетентности молодых педагогов.

Содержание этого этапа предполагает методическую поддержку начинающих специалистов: консультации, рекомендации, учеба, мастер-классы, тренинги; мониторинговое отслеживание динамики изменений; включение молодых специалистов в проведение открытых мероприятий разной степени сложности совместно с педагогами наставниками (интегрированные занятия, квесты, игры-соревнования, брейн-ринги, выступления в творческих группах и сетевых РМО и т. д.); сопровождение молодых специалистов при подготовке к конкурсам разного уровня и материалов для публикаций.

3. Контрольно- оценочный этап (*Сроки реализации: сентябрь - декабрь 2019 года*). **Цель:** Проведение анализа, оценки, дальнейших перспектив развития молодых специалистов.

Содержание этапа включает в себя мониторинг и оценку эффективности, позволяющие получить достоверную информацию о ходе проекта и достижении его результатов через анализ эффективности организации образовательного процесса; самоанализ деятельности начинающего педагога: оценивание умения самостоятельно проводить нетрадиционные, интегрированные занятия и мероприятия с применением интерактивных форм работы для родителей и слушателей разного уровня подготовленности; итоговую диагностику; самодиагностику.

Объект проекта: наставничество как ведущий компонент развития профессиональной компетентности молодых педагогов для изменения качества образования в ДОО.

Предмет проекта: наставничество как средство управления развитием профессиональной компетентностью педагогов для изменения качества образования.

План работ по проекту носит системный характер и реализован на разных его этапах:

| Направления работы | Сроки | Ответственные |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------|
| Изучение опыта наставничества в современных образовательных системах. Создание локальных актов, определение условий, направлений, основных этапов реализации проекта | Сентябрь – декабрь 2016г. | Администрация МБДОУ № 249 совместно с наставниками |
| Работа с молодыми педагогами: составление персонифицированных программ развития, участие в мероприятиях для реализации программы ДОО, КПК, профессиональные конкурсы, процедура аттестации молодых педагогов | Январь 2017- январь 2019 | Наставники и молодые педагоги |
| Составление аналитической базы проекта: анализ изменений, произошедших с молодыми педагогами и в оценке деятельности учреждения в ходе проекта | Декабрь 2018 - январь 2019 | Администрация Наставники, молодые педагоги |

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

В ходе реализации проекта уже были получены следующие результаты:

- увеличилось количество аттестованных молодых педагогов; (ссылка на аналитическую справку);
- молодые педагоги стали участниками профессиональных конкурсов; <http://www.dou24.ru/249/88-uncategorised/412-vospitatel-goda-2017>;
<http://www.dou24.ru/249/88-uncategorised/489-luchshee-didakticheskoe-posobie>
- появилась возможность интерактивных включений молодых педагогов в мероприятия разного уровня сложности; <http://www.dou24.ru/249/2016-02-23-09-44-58/2011-03-01-07-10-09/95-2011-02-01-05-57-01/fotogalereya/506-nedelya-logopedii-logopedicheskij-fort-boyard>; <http://www.dou24.ru/249/2016-02-23-09-44-58/2011-03-01-07-10-09/95-2011-02-01-05-57-01/fotogalereya/504-logopedicheskij-fort-boyard-seminar-dlya-slushatelej-ipk>
- учреждение стало базовой площадкой ИПК <http://www.dou24.ru/249/88-uncategorised/452-bazovaya-ploshchadka> и городской базовой площадкой по разработке СОКО. Все это влияет на повышение компетентности педагогического коллектива, на процент и качество вовлечения родителей в образовательный процесс и на повышение качества образовательного процесса в целом;
- повысился имидж учреждения <http://www.dou24.ru/249/88-uncategorised/471-reportazhi-v-smi> , изменилось качество оценки деятельности учреждения по реализации образовательной программы.

Практическая значимость результатов проекта заключается в том, что:

- результаты проекта могут быть использованы в целях приближения функционирующей ОО к развивающейся системе, требующей постоянного повышения качества образования и управления ею;
- происходит постоянное повышение квалификации руководителей - наставников в области управления преобразованиями в ДОО и включение молодых педагогов в эту деятельность и оценку;

- проект может реализоваться постоянно без специальной подготовки, если в коллективе ОО будет происходить обновление кадрового состава;
- отсутствие бюджета для реализации проекта, так как в ОО присутствует традиция нематериальной мотивации: для наставника – это может быть саморазвитие, повышение значимости, совершенствование навыков обучения; опосредованное стимулирование для молодого педагога через снижение проблем адаптации, постоянная поддержка в неоднозначных и сложных случаях, профессиональное развитие;
- проект не только намечает траектории профессионального развития, но и играет значимую роль в сохранении и передаче накопленного уникального опыта и снижении текучести кадров, а значит сохраняет качественные показатели при реализации образовательной программы ДОО.

Список литературы и других использованных источников:

1. Камкина Т. Преимущества использования программ наставничества в образовании//Образовательный портал PRODLENKA. Режим доступа: <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanija-programm-nastavn.html>
2. Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности.-№1.-2017.-С.63-65
3. Лашкова Л. Л. Коммуникативная компетентность в структуре профиограммы педагога дошкольного образования [Текст] / Л. Л. Лашкова// Педагогика. - 2008. - № 12. - С.49-55.
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Синягиной Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. - М.: Рыбаков Фонд, 2016