

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»

Педагогический проект

«Компетентный педагог»

(применение инновационных форм активизации профессионального роста воспитателей в
вопросах наставничества)



Ст. воспитатель
МАДОУ «Колокольчик»
Черненко М.А.

г. Когалым, 2021 год

Содержание

Паспорт проекта.....	3
Актуальность проекта.....	5
Цели и задачи проекта	9
Партнёры и целевые группы проекта.....	10
Ожидаемые результаты	12
Механизм и сроки реализации проекта	13
Оценка результатов	19
Дальнейшее развитие проекта	21
Список литературы	22
Приложение 1 Диагностический материал оценки профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества.....	23
Приложение 2. Инновационные формы активизации профессионального роста воспитателей.....	33
Приложение 3. Методический материал к мастер-классу «Педагогическая этика в профессиональной культуре педагога».....	40

Паспорт проекта

Наименование проекта	«Компетентный педагог»
Тема проекта	«Инновационные формы активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества»
Цель	Активизация профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества с помощью разнообразных нетрадиционных форм работы с ними.
Задачи	• Стимулировать интерес и мотивацию педагогов к самообразованию и наставнической деятельности; • Повышать уровень профессиональной активности и самостоятельности педагогов-наставников; • Развивать навыки анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности у педагогов-наставников; стремление к сотрудничеству, эмпатию.
Перечень использованных инновационных форм	Педагогическая гостиная, квик-настройка, диспут, мастер-класс, ярмарка педагогических идей, педагогический ринг, союз единомышленников и др.
Ожидаемые и конечные результаты	В ходе реализации проекта «Компетентный педагог» 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. Перспектива развития: формирование профессионально-адаптированного, компетентного педагога-наставника
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 их молодыми подшефными воспитателями.

Актуальность проекта

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.

Однако, ежегодные мониторинговые исследования деятельности наставников МАДОУ «Колокольчик», показали снижение профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества, их

педагогическое и эмоциональное «выгорание» (из 4х педагогов-наставников детского сада 2-ое на работу и взаимодействие с молодыми воспитателями затрачивают гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом, не всегда правильно распределяют функции в группе, у 1-ого наставника наблюдаются трудности общения и принятия решений). Традиционные формы работы с наставниками, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

Ввиду выше изложенного, 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.

Учитывая теоретическую, практическую значимость проблемы и ее недостаточную разработанность, мы определили тему для исследования: *«Инновационные формы активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества»*.

Выявление значимости изучаемого вопроса позволило провести на базе МАДОУ «Колокольчик» более тщательный анализ состояния проблемной ситуации в конкретном ДОУ.

SWOT – анализ исходного состояния проблемы (таб.1)

Таблица 1

Оценка актуального состояния		Оценка перспектив развития	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
Высокий инновационный потенциал	Недостаточный уровень	Использование сетевого	Высокий возрастной ценз

педагогического коллектива. Разработанная нормативно-правовая база. Достаточный уровень материально-технического обеспечения. Высококвалифицированный опытный коллектив. Накоплен широкий практический опыт наставничества Развивающаяся система мониторинга оценки качества деятельности сотрудников детского сада.	целеполагания и согласование задач деятельности педагогов-наставников Оценка и самооценка деятельности, субъектного опыта педагогов-наставников Малоэффективное сотрудничество с молодыми воспитателями.	взаимодействия с целью создания профессиональных сообществ. Расширение спектра образовательных услуг за счет внедрения новых форм работы с наставниками Использование информационно – коммуникативной компетентности педагогов в целях обеспечения открытости деятельности педагогов-наставников. Развитие института «шефской помощи» с привлечением педагогов-наставников. Развитие системы повышения квалификации педагогических работников Создание мотивационной среды в ДОУ с целью дальнейшего развития наставничества Продолжение разработки инновационного подхода к реализации темы проекта.	педагогов – наставников Формальное отношение к анализу собственной деятельности. Недостаточный уровень мотивации к саморазвитию, самоустранение от освоения и внедрения инноваций у группы педагогов - наставников.
Выводы: Необходимость работы в приоритетных для педагогов-наставников направлениях: Создание условий для активизации профессионального роста педагогов-наставников.			

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Обеспечение реализации образовательных запросов педагогов - наставников.• Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогическом взаимодействии с молодыми специалистами и нахождение путей их устранения.• Формирование уверенности в своем профессиональном росте.• Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности. |
|--|

Основываясь на данных SWOT-анализа, коллектив ДОУ определил необходимость и целесообразность разработки и внедрения проекта «Компетентный педагог». 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 активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества с помощью разнообразных нетрадиционных форм работы с ними.

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.

Партнёры и целевые группы проекта

Партнёры настоящего проекта (таб.2)

Таблица 2

Основные партнеры	Содержание деятельности
Информационно-методический центр	Деятельность ИМЦ 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.

Непосредственные участники(таб.3)

(целевые группы) проекта "Компетентный педагог"

Таблица 3

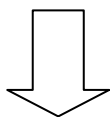
Целевые группы	Краткая характеристика
Педагоги-наставники	4 педагога-наставника. Из них имеют высшую квалификационную категорию – 4 человека. Высшее профессиональное образование – 3 человека, среднее профессиональное образование – 1 человек. Имеют курсы повышения квалификации – все. Возрастной ценз педагогов-наставников от 43 лет и выше.
Методическая служба ДОУ	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.
--	--

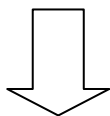
Ожидаемые результаты

В ходе реализации проекта «Компетентный педагог» 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.



Перспектива развития



формирование профессионально-адаптированного,
компетентного педагога-наставника

Механизм и сроки реализации проекта

Реализации проекта «Компетентный педагог» 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 «Я – концепции»² (таб.4).

Таблица 4

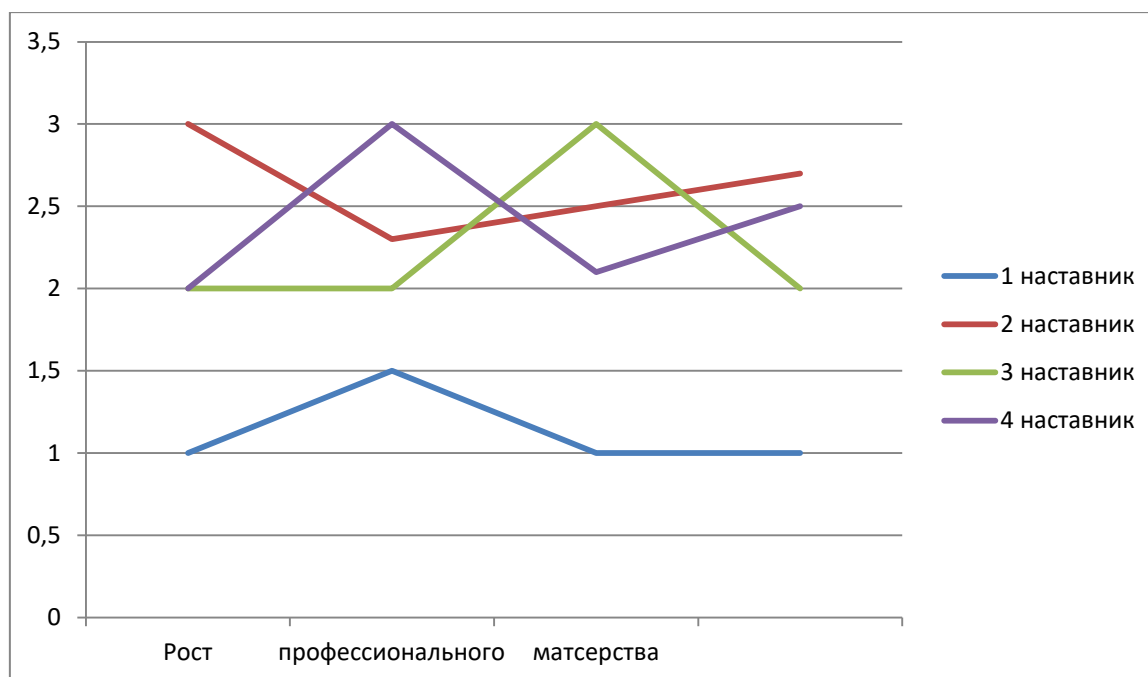
Этапы	Сроки реализации	Задачи
1 этап – прогностический	15.08.2021-15.09.2021	- выявить недостатки в профессиональном уровне педагогов-наставников, - определить цели взаимодействия участников проекта, - выработать основные направления работы по активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества
2 этап – основной (практический).	16.09.2021-30.04.2022	- 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.	1.05.2022-31.05.2022	- 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 (диагностические материалы адаптированы к условиям конкретного детского сада, источник: пособие Профессионализм методиста или один в пяти лицах. Авт. Т.А.

Сергеева, Н.М. Уварова, С.Е. Назарова и др. – М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с. Приложение 1).

В ходе мониторинга затруднений и уровня профессионализма педагогов - наставников было диагностировано следующее. У 3х из 4 наставников значительно снижен интерес и мотивация к самообразованию и наставнической деятельности; у 1ого человека отсутствует самостоятельность не только в принятии конкретных решений, но и работе с группами воспитателей, разрешении конфликтов среди молодых специалистов. Все педагоги-наставники затрудняются в планировании и организации взаимодействия с молодыми специалистами. Они не могут проанализировать свою работу и правильно организовать продуктивное сотрудничество с начинающими воспитателями (График 1).

График 1. Уровень профессионального роста воспитателей - наставников ДООУ на 1 этапе.



На основе анализа вываленных недостатков были выделены направления работы по активизации профессионального роста воспитателей 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 основном практическом этапе реализации проекта обеспечивалось заранее разработанным планом, составленного с учётом использования нетрадиционных инновационных форм активизации деятельности педагогов - наставников (таб. 5).

Таблица 5. План взаимодействия методической службы ДОУ с педагогами – наставниками по использованию инновационных форм для активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества.

Инновационные формы (приложение 2)	Тема	Ответственный	Сроки
Педагогическая гостиная	Изучение «Закона об образовании», профстандарта педагога(воспитателя), документов Министерства образования, локальных актов ОУ. Составление рабочих программ..	Старший воспитатель	Сентябрь
Ярмарка педагогических идей	Разработка индивидуального плана профессионального становления. Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя ИЯ», работе методического объединения.	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Октябрь
Квик-настройка	«Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный,	Педагог-психолог	Октябрь

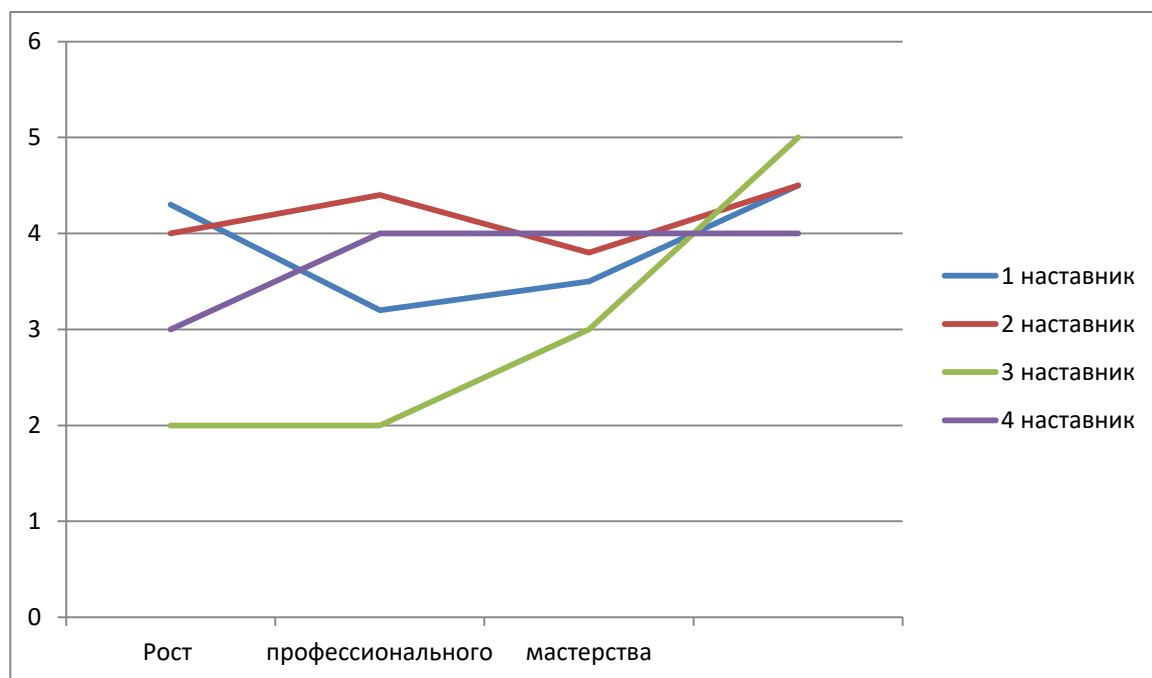
	либерально-попустительский, демократический). Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).		
Союз единомышленников	Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства. Педагоги делится опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения занятий, идет детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	Специалисты ДОУ	Ноябрь
Мастер-класс	Педагогическая этика в профессиональной культуре педагога (приложение 3)	Учитель-логопед, воспитатели ДОУ	Ноябрь
Педагогическая ситуация	Совет «бывалого» или как организовать эффективное взаимодействие с родителями	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Декабрь
Педагогическая мастерская	Разработки или описания интересных консультаций, семинаров специалистов и наставников. Области применения в коллективе единомышленников.	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Январь
Коучинг	Эмоциональное развитие профессионального педагога: проблемы и пути их преодоления.	Педагог-психолог	Февраль
Педагогический диспут	Самообразование воспитателя – лучший учитель. Выбор методической темы.	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Март
Мозговой штурм	Как написать обобщение педагогического опыта. Выбор методической темы, технология описания опыта.	Старший воспитатель	Апрель
Педагогический ринг	Метод проектных технологий как способ повышения профессионализма и творческой активности педагогов.	Старший воспитатель	Апрель
Методическая выставка достижений педагога-наставника.	Уровень профессионализма педагога-наставника – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Старший воспитатель, специалисты ДОУ	Май

Заключительный этап – контрольно-оценочный позволил сравнить полученные результаты внедрения проекта с исходными данными. В рамках третьего этапа были использованы те же диагностические материалы, что и

на первом этапе, но в другом оформлении и порядке составления вопросов и заданий.

Интерпретация результатов мониторинга уровня профессионализма воспитателей в вопросах наставничества позволяет сделать выводы о том, что у 3х из 4х педагогов значительно улучшились личностно ориентированные отношения с коллегами—воспитателями, способствующие эффективному оказанию помощи и поддержке молодым работникам образования. 2е из них научились дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих коллег. У всех педагогов наблюдается нестандартный творческий подход к решению проблемных ситуации в практике педагогической деятельности. У них значительно повысился интерес и мотивация к самообразованию и наставнической деятельности, сотрудничеству с коллегами (график 2).

График 2. Уровень профессионального роста воспитателей – наставников ДООУ на 3 этапе.



Таким образом, использование разнообразных нетрадиционных форм работы способствовало активизации профессионального роста воспитателей в вопросах наставничества с помощью, обеспечило формирование в детском

саду такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Оценка результатов

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 – наставника подвергаются отрицательному воздействию. В связи с этим возникает необходимость в активизации их профессионального роста.

Результаты реализации проекта «Компетентный педагог» 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 ДООУ, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Перспективы развития

Направления деятельности:

- Провести презентацию проекта "Компетентный педагог" на методическом объединении педагогов дошкольных образовательных организаций города Когалыма
- Продолжить накопление материала по проблеме
- Разработать программу сопровождения педагогов-наставников «Наставничество».
- Привлечь большее число коллег города в процессе сетевого взаимодействия к решению задач наставничества и повышения качества образования.

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.