

Лучший проект управления дошкольной образовательной организацией

Инвестиции в качество образования

Срок выполнения проекта 3 года

Малинина Лариса Витальевна,
заведующий МБДОУ № 312
Гюнтер Зоя Викторовна,
заместитель заведующего,
МБДОУ № 312

Аннотация

В проекте раскрыт вопрос внедрения и реализации системы наставничества через целевое сотрудничество с Красноярским педагогическим колледжем № 2 путем совместной деятельности управленческих и педагогических кадров.

Проект будет полезен заведующим, заместителям заведующих и старшим воспитателям, реализовывающим систему наставничества¹.

Актуальность

Одной из задач государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», это развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности.

Особенно остро стоит вопрос о высококвалифицированных, компетентных кадрах, владеющих инновационными педагогическими технологиями, способных гибко адаптироваться к изменяющимся условиям в современном детском саду. Огромный потенциал в процессе формирования профессиональных компетенций имеет система наставничества.

Наставничество – система, позволяющая соединять профессиональное развитие педагогов с развитием его личностных качеств необходимых для осуществления образовательной деятельности.

Наставничество – средство повышения квалификации на рабочем месте педагога. Где наставником может стать каждый педагог в ДОУ для каждого педагога!

В настоящее время очень много говорят о теме наставничества, эта тема отражена в муниципальных и федеральных проектах, поэтому можно с уверенностью сказать, что наставничество сейчас не только осознанная необходимость в образовании, но и популярный тренд.

¹ Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему человеку усвоить определенные компетенции.

Когда-то наставничество было доброй традицией в любом образовательном учреждении и не только. Люди со стажем брали шефство над «новоиспеченными» кадрами, помогая им начинать и выстраивать свою педагогическую деятельность.

Различие между той (прошлой) и этой системой наставничества в том, что сейчас в системе образования происходящие изменения носят реактивный характер, метаморфозы в организации и содержании образовательного процесса требуют от сегодняшнего современного педагога незамедлительной реакции. Это касается не только молодых специалистов, но и педагогов-стажистов, проработавших не одно десятилетие. Им особенно трудно приходится адаптироваться к новым подходам, технологиям, и они также нуждаются в поддержке. Поэтому вопрос наставничества, для нашего учреждения, сейчас стоит наиболее остро.

Наставничество – тот самый инструмент, эффективный метод решения этого вопроса. Инструмент, который является кадровой технологией и позволяет облегчить адаптационный период педагога, осуществить непрерывное профессиональное развитие всех нуждающихся в этом педагогов, и что особенно важно позволяет подготовить будущих молодых специалистов для трудовой деятельности.

Описание проекта

Актуальность и постановка проблемы

На сегодняшний день существующая система наставничества в образовательном учреждении не соответствует современным требованиям, и не в состоянии решить ее (наставничества) целевую нагрузку.

Создание системы наставничества, ее модели, задача для нас новая, сложная, требующая детальной, глубокой работы по изучению и построению не только его содержания, но и в большей мере ее организации.

В детском саду содержание (контент) наставничества чаще всего представлен только моделью педагог-педагог, и носит характер практически односторонней связи.

Вопрос: как организовать успешную, работоспособную, долговременную систему наставничества, в которой обе стороны (наставник², наставляемый³) будут заинтересованы в достижении поставленной цели? Какие условия требуется создать для предполагаемой системы наставничества в нашем ДООУ?

Основная наша идея в том, чтобы деятельность по наставничеству носила характер качественного изменения традиционных форм повышения квалификации в соответствии с поставленными целями наставника и наставляемого, а также способствовала развитию их интеллектуального потенциала.

Концептуальная модель и технология формирования наставнической деятельности в ДООУ построена на основе целевого сотрудничества с Красноярским педагогическим колледжем № 2 (далее КПК №2).

Значимость данного проекта обусловлена необходимостью обеспечить компетентными педагогическими кадрами ДООУ, мотивированными на успешную профессиональную деятельность, приобщение будущих специалистов к профессии в условиях реального рабочего места, повысить уровень профессиональной компетентности работающих педагогов, а также заранее создать комфортные условия молодым специалистам для вхождения в трудовую деятельность.

Цель: развитие наставнической деятельности посредством практико-ориентированного сотрудничества с КПК № 2.

В соответствии с поставленной целью, обозначались следующие **задачи**:

- поиск эффективных способов взаимодействия участников ДООУ - КПК №2;
- реализовать модель наставничества в условиях практико-ориентированной среды детского сада;
- повысить уровень методической компетентности педагогического состава в области реализации педагогических технологий в образовательной деятельности;

² Наставник – лицо которое передает знания и опыт (в западной традиции – ментор (mentor).

³ Наставляемый - лицо, которое приобретает опыт, решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новые компетенции.

- повысить качество образовательных услуг;
- создать условия для обобщения опыта инновационной деятельности;
- создать условия для комфортного вхождения в профессию для молодых специалистов;
- оценить результативность системы наставничества через сотрудничество.

Планируемые результаты проекта:

- функционирующая система наставничества, реализуемая на базе детского сада через сотрудничество: педагог-студент, педагог-преподаватель, преподаватель-студент; руководитель ДООУ – преподаватель – студент;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогического состава в области реализации педагогических технологий в образовательной деятельности и как следствие повышение качества образования в ДООУ;
- созданные благоприятные условия для вхождения в профессиональную деятельность для молодых педагогов;
- увеличение доли трудоустроенных в ДООУ выпускников колледжа.

Деятельность в рамках проекта

Двусторонняя деятельность студент-педагог взаимовыгодна обеим сторонам, так как они являются носителями новой для друг друга информации, теоретической либо практической. Это особенно важно если это сотрудничество проходит в практической среде детского сада, где оба участника сотрудничества являются носителями новых знаний, технологий и опыта в педагогике.

Основными механизмами, лежащими в основе организации сотрудничества, считаем: принцип связи теории с практикой, системность, научность, сознательность, активность, творчество и инициатива, а также деятельностный, практико-ориентированный подход.

Основная деятельность (направления) реализации проекта:

1. Организация практики наставничества со студентами.

- Проведение круглых столов с участием студентов, преподавателя колледжа и педагогов ДООУ;

- Организация семинаров для студентов и педагогов ДОУ.

2. Методическое сопровождение образовательной и профессиональной деятельности.

- Создание методических разработок (конспекты занятий, проекты, технологические карты);
- Методическое консультирование;
- Разработка методического обеспечения для проведения практики студентов (преподаватель колледжа совместно с педагогами ДОУ);
- Сотрудничество с колледжем по вопросам формирования профессиональных компетенций педагогов;
- Проведение семинаров для педагогов ДОУ.

3. Совместные мероприятия.

- Участие педагогов и студентов в профессиональных мероприятиях (конференции);
- Проведение в ДОУ «Дня открытых дверей» с участием студентов;
- Акция под руководством студентов «День подвижных игр»;
- Клубный час с организацией станций студентами;
- Проведение совместных мероприятий (познавательные, развлекательные, творческие), праздников для детей;
- Реализация образовательных проектов, событий с участием студентов.

Ресурсами проекта выступают:

- кадровый - педагоги ДОУ и педагоги Красноярского педагогического колледжа №2;
- информационный – учебные, методические пособия, интернет, компьютерные программы;
- технический – компьютеры, принтеры, проекторы, ламинатор и др.;
- материальный – расходные материалы, имеющиеся в ДОУ современные дидактические пособия: «Круги Луллия», «Дары Фрёбеля», «Конструктор lego», «Конструктор Полидрон», «Конструктор Фанкластик» и др.;

- временной.

План работ по проекту

мероприятия	сроки	ответственные	результат
Подготовка внутренних локально-нормативных документов регламентирующих порядок наставничества в организации, либо внесение изменений в имеющиеся.	Август-сентябрь	Заведующий ДОУ, куратор системы наставничества ДОУ, рабочая группа	Приказы; Программа по наставничеству; Положение о наставничестве
Заключение договора о практической подготовке студентов (ежегодно) с Красноярским педагогическим колледжем № 2	Сентябрь	Заведующий ДОУ	Договор о практической подготовке студентов, подписанный обеими сторонами (КПК № 2 – ДОУ № 312)
Реверсивная разработка плана взаимодействия ДОУ – КПК №2	Сентябрь	Преподаватель колледжа, куратор системы наставничества ДОУ	Годовой план взаимодействия ДОУ – КПК №2
Определение форм дополнительного материального и морального поощрения педагогов-наставников	Август-сентябрь	Заведующий ДОУ, куратор системы наставничества ДОУ	Внесение изменений в положение об оплате труда
Формирование базы наставников на учебный год в соответствии с запросом (потребностью) КПК №2	Сентябрь	куратор системы наставничества ДОУ	База наставников ДОУ
Проведение актуализации наставнической деятельности с педагогами – наставниками	Сентябрь	Преподаватель колледжа	Семинары, вебинары, консультации
Обсуждение и согласование персонализированных планов студентов с наставниками	Сентябрь	Педагоги-наставники, студенты, преподаватель колледжа	Утвержденный персонализированный план
Реализация деятельности в соответствии с персонализированными планами студентов.	В течение года	Педагоги-наставники, студенты, преподаватель колледжа, куратор системы наставничества ДОУ	Деятельность студента под руководством педагога-наставника
Методическое консультирование педагогов-наставников	В течение года	Преподаватель колледжа, куратор системы наставничества ДОУ	Семинары, вебинары, консультации
Целевое наставничество по модели: преподаватель – педагог (и) - руководитель	В течение года	Преподаватель колледжа, куратор системы наставничества ДОУ	Реализация персонализированных программ наставничества
Организация совместных образовательных мероприятий в ДОУ	В течение года	Преподаватель колледжа, куратор системы наставничества ДОУ, педагоги, студенты КПК №2	Проекты, события, праздники. Реверсивное/целевое наставничество по модели: студент-педагог.
Создание методических материалов	В течение года	Студенты, педагоги, куратор системы наставничества	Методическая копилка ДОУ

		ДОУ, преподаватель колледжа	
Мониторинг деятельности студентов	В течение года	Куратор системы наставничества ДОУ, преподаватель колледжа, педагоги - наставники	Результаты по освоенным профессиональным компетенциям
Анализ реализации проекта.	Май 2025	Заведующий ДОУ, куратор системы наставничества ДОУ, рабочая группа	Аналитическая справка по итогам реализации проекта
Внесение изменений в проект	Июнь 2025	Заведующий ДОУ, куратор системы наставничества ДОУ, рабочая группа	Изменения в программе по наставничеству, положении о наставничестве. Изменения плана реализации проекта. Изменения в содержание проекта.

Оценить успешность реализации проекта возможно через анализ достигнутых результатов

- повышение профессионального уровня педагогических кадров и процент соответствия профессиональному стандарту педагога;
- отзывы родителей о совместных проведенных мероприятиях;
- применение педагогами ДОУ новых технологий, приемов в образовательной деятельности с детьми;
- увеличение доли трудоустроенных выпускников колледжа;
- профессионализм молодого специалиста соответствует запросам дошкольной организации;
- молодые специалисты, работающие в ДОУ более трех лет.

Распространение результатов проекта

Планируется продолжать реализовывать основную идею проекта в ДОУ до мая 2027 года. Вносить корректировки (изменения) по мере необходимости в конце учебного года.

Устойчивость проекта

Негативные факторы, влияющие на успешность реализации проекта:

- смена места жительства;
- личные обстоятельства;
- увольнение наставника;

- планирование трудовой деятельности, не связанной с дошкольным образованием.

Бюджет проекта:

Организация обучения педагогов детского сада – 30000,00 рублей.

Выводы

Данные проект считаем инвестицией в качество образования нашего дошкольного учреждения, так как уже сейчас видны его результаты. Два педагога, проходившие практику в ДООУ в прошлом году, сейчас успешно реализуют свою трудовую деятельность в стенах нашего детского сада, продолжая реализовывать и делиться с коллегами новыми идеями. В рамках модели наставничества с их участием сложились наставнические пары по моделям: «молодой специалист – педагог» - реверсивное наставничество; «преподаватель колледжа – молодой специалист», а также «Педагог – молодой специалист».

В дальнейшем планируется продолжать принимать на работу молодых специалистов, принимавших участие в проекте сотрудничества по мере появления вакансий в ДООУ.

Наблюдаются качественные изменения в профессиональной деятельности со стороны работающих педагогических кадров, участвующих в системе сотрудничества с педагогическим колледжем.

Сейчас можно с уверенностью сказать, что проект позволил нам не только создать условия для качественно новой подготовки будущих кадров, но и способствовать повышению качества образования через изучение и внедрение новых образовательных технологий в образовательный процесс в нашем детском саду.

**Модель системы наставничества через целевое сотрудничество
с Красноярским педагогическим колледжем №2**

