

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГА КАК НОСИТЕЛЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Заведующий МБДОУ «ДС № 219 г. Челябинска
А.В. Минко.



АКТУАЛЬНОСТЬ

Согласно ФГОС ДО дошкольное учреждение является первой ступенью образования, а повышение его качества является приоритетной задачей модернизации образовательной системы. Именно от профессионализма педагогов напрямую зависит уровень развития детей, их готовность к обучению в школе и к жизни.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ. РАБОТА С ПЕДАГОГАМИ



**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ
ПОДДЕРЖКА
ПЕДАГОГОВ**



**МЕТОДИЧЕСКАЯ
ПОДДЕРЖКА
ПЕДАГОГОВ**

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

- Консультации (индивидуальные и групповые);
- Семинары;
- Тренинги;
- Метод публичного поощрения педагогов;
- Культурно-массовые мероприятия;
- Возможность неформального общения в ДОУ

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

- Повышение квалификации в рамках курсовой подготовки;
- Аттестация педагогов;
- Повышение квалификации педагогов в рамках дошкольного учреждения через педагогические советы, семинары-практикумы, индивидуальные беседы, консультации, мастер-классы, смотры-конкурсы, проектной деятельности;
- Организация творческих групп в ДОУ;
- Организация наставничества. Работа школы молодого педагога.

Работа школы молодого педагога. Программа наставничества

В МБДОУ «ДС № 219 г. Челябинска»
РЕАЛИЗУЕТСЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА:

«ПУТЬ К ВЕРШИНЕ МАСТЕРСТВА»

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПУТЬ К ВЕРШИНЕ МАСТЕРСТВА»

МБДОУ «ДС № 219 г. Челябинска»
(школа молодого воспитателя)



Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) позволяет выстраивать профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

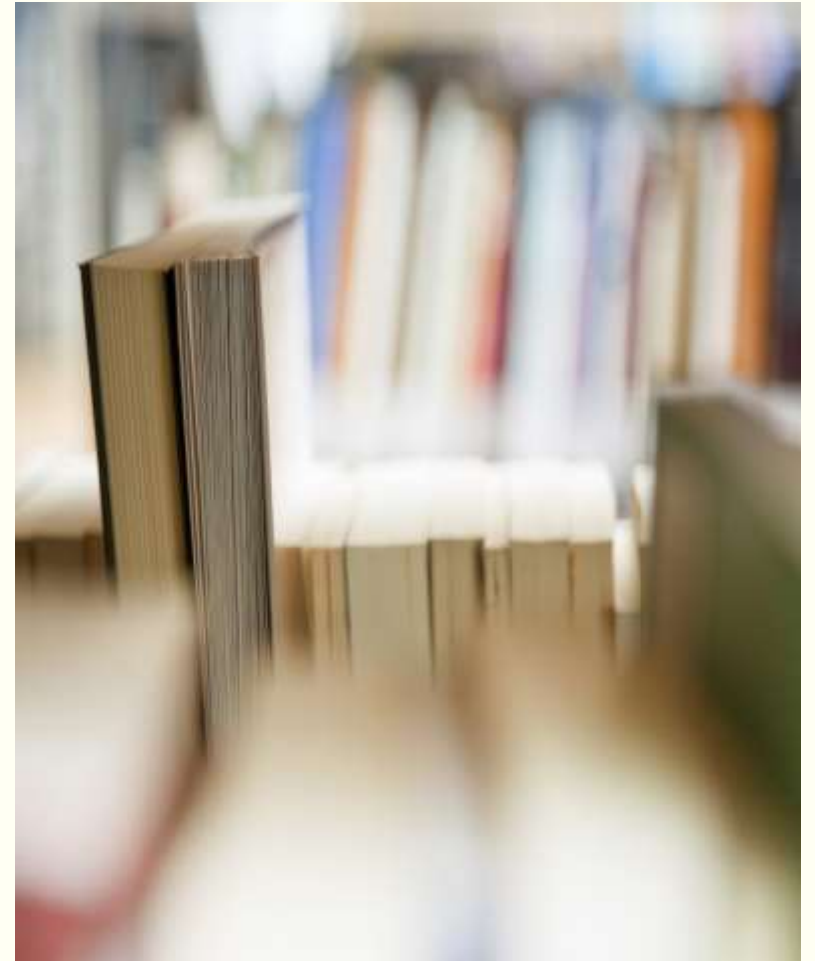
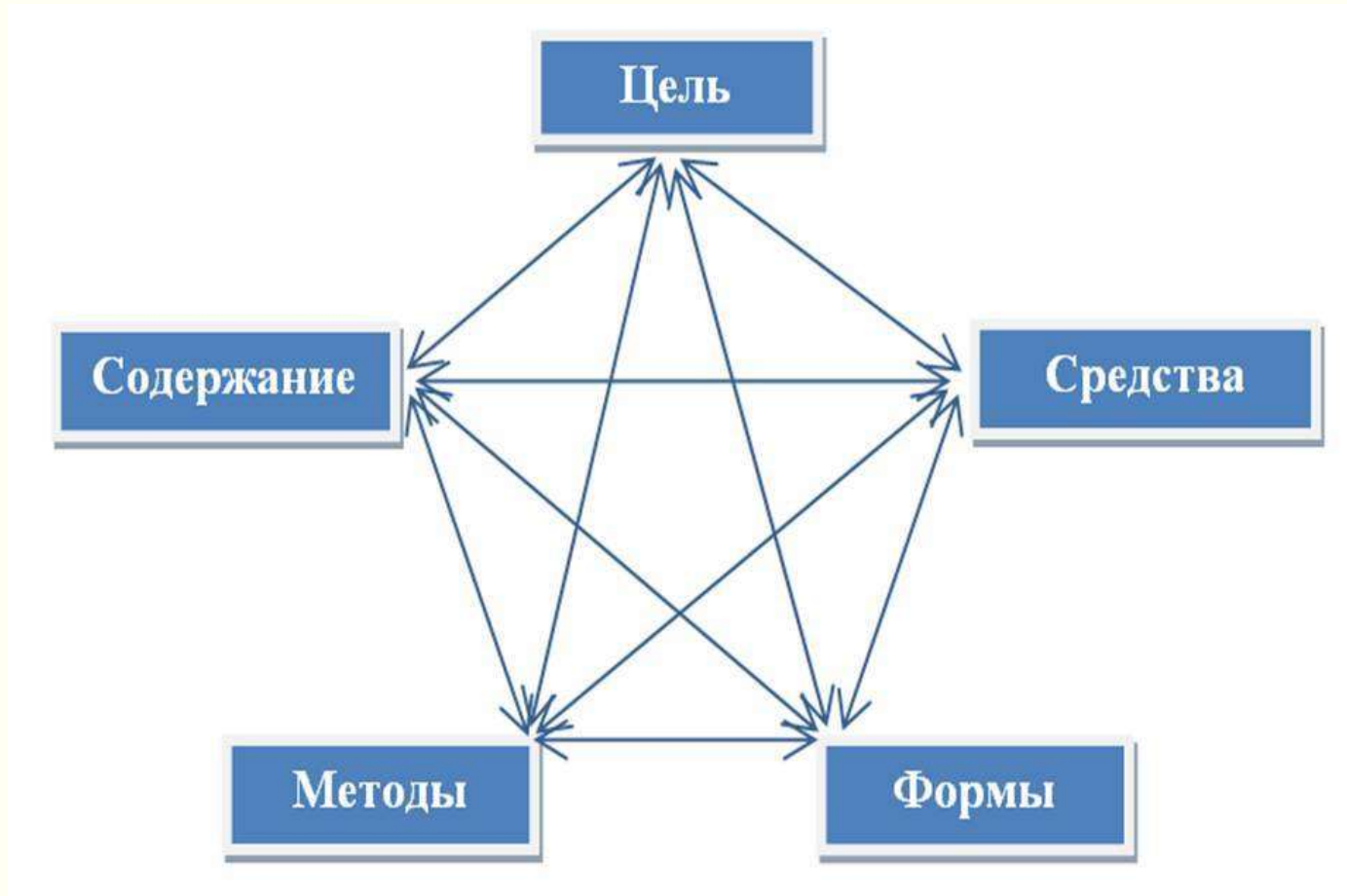


СХЕМА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



РЕАЛИЗУЕМАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ: «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Работа с молодыми специалистами и со стажистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы ДОУ.

Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений, которые испытывают начинающие педагоги в своей деятельности, а так же является формой успешного обмена знаниями между воспитателями-стажистами и начинающими воспитателями.

**Практическая реализация формы наставничества
«Педагог – педагог» в МБДОУ «Детский сад № 219 г. Челябинска»**

Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника.</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

СРЕДСТВА И СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ:

ИНДИВИДУАЛЬНЫ Й

ПЛАН

- На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа.

МЕРОПРИЯТИЯ

- Взаимопосещения, открытые занятия, семинары, практикумы, круглые столы, квесты, педагогические гостиные, консультации и т.д.

КОНТРОЛЬ

- Включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

ПРАКТИКА: МЕРОПРИЯТИЕ: «СВОЯ ИГРА- ФГОС»



Результаты реализации программы.

МОНИТОРИНГ

Оформление результатов:

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Личностный SWOT-анализ

Ваши внутренние точки опоры

Ваши сильные стороны (S)

Образование, опыт
Деловые качества
Отдельные умения, навыки
Ценности, способности
«Я умею, могу, способен...»
В чем Вы уверены в себе?
На что Вы опираетесь
внутри себя в трудных ситуациях?

Ваши слабые стороны (W)

Что Вам трудно?
В чем Вы недостаточно
хорошо разбираетесь?
Что вызывает у Вас дискомфорт?
Чем злоупотребляют другие
люди в отношении Вас?
Что Вы не любите
делать?

Ваши внешние точки опоры

Ваши возможности (O)

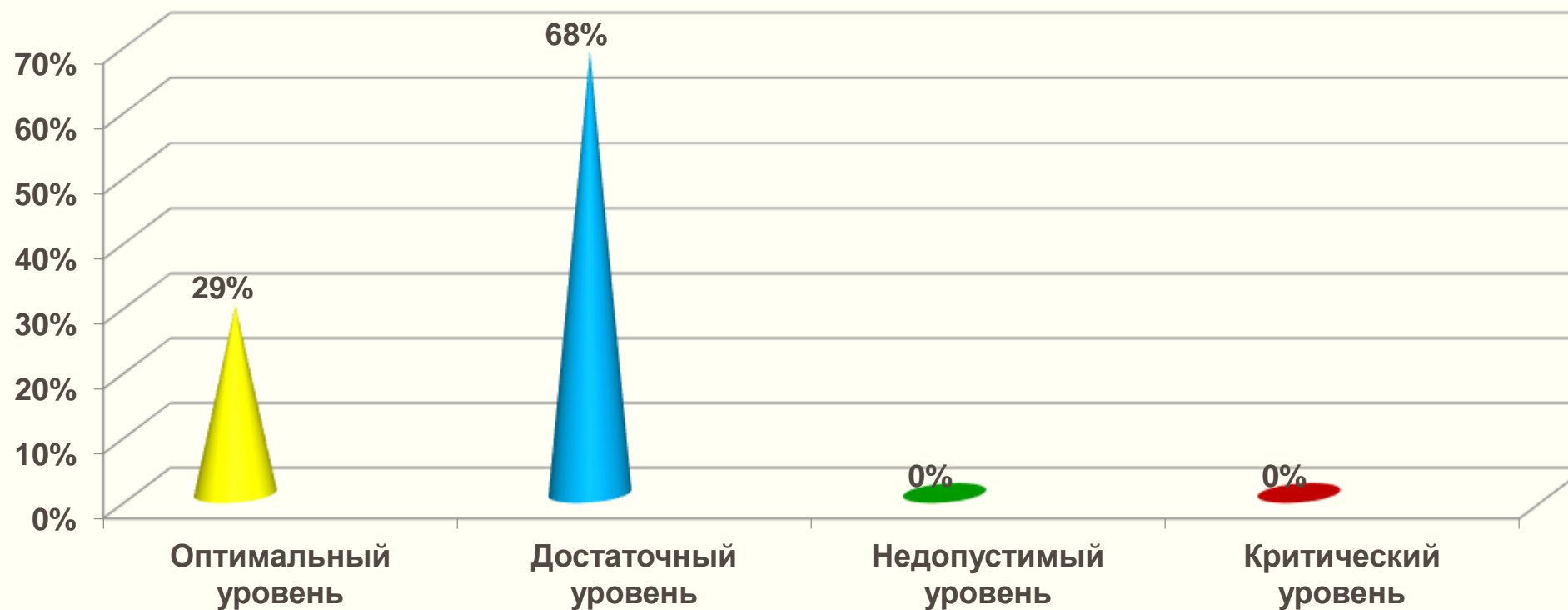
Чему Вы можете и хотите
научиться?
На что у Вас есть силы,
время, мотивация, средства?
Что Вам доступно и зависит
от Вас?
Что может Вас усилить,
если Вы этому уделите внимание?

Что Вам пока недоступно (T)

Что Вам следовало бы сделать,
чему уделить больше времени,
но Вы не можете это сделать?
Что вызывает беспокойство и
Вам неподконтрольно?
В чем у Вас нет контроля?

МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. РЕЗУЛЬТАТЫ:

МАЙ 2022 ГОДА
(МЕТОДИКА Г. ЯКОВЛЕВОЙ)





Констатация:

для повышения эффективности работы с педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

Таким образом,

созданная система работы по созданию условий для повышения профессиональной компетенции педагогического коллектива, эффективно способствует повышению мастерства педагогов, их самообразованию и самореализации, полностью раскрывает творческие возможности педагога как личности. Только таким образом можно повысить качество дошкольного образования, которое существенно повлияет на развитие успешного воспитательно-образовательного процесса и успеха деятельности детского сада в целом, тем самым будет способствовать полноценному развитию гармоничной, творческой, духовно богатой личности ребенка.