

Аналитическая записка

Муниципальное образование «город Черемхово»

муниципальная дошкольная образовательная организация

«Детский сад № 12 г. Черемхово»

телефон: (8-395-46) 5-64-83, mbdou12.detsad@yandex.ru

Волкова Светлана Зинаровна, заведующий

Бабкина Людмила Викторовна, заместитель заведующего по ВМР

Номинация: «Лучшая практика методической службы на уровне образовательной организации»

Название: «Проектный офис МДОУ №12 г. Черемхово как ресурс профессионального становления молодого педагога в режиме инновационного развития дошкольной организации»

Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина период с 2018 по 2027 годы объявлен Десятилетием детства.

Это новый важный этап государственной политики – реализация мероприятий «Плана Десятилетия детства».

В соответствии с новым Федеральным Законом «Об образовании в РФ» дошкольное образование выделено как уровень общего образования, соответственно государство гарантирует не только доступность, но и качество образования на этой ступени.

Исследователи в области дошкольного образования выделяют ряд основных условий, от которых в первую очередь зависит качество дошкольного образования, одним из главных является – кадровое обеспечение.

Зачастую, имея лишь теоретические знания, молодой специалист не успевает в полной мере включиться в стремительно меняющийся ритм дошкольной жизни. Поэтому очень важно давать молодому специалисту возможность на практике, погрузившись в деятельность проблемно-проектных групп системы информационно-методического сопровождения МДОУ №12 г. Черемхово, познакомиться с методиками развития детей, «потрогать», изучить материал, «проиграть и вникнуть» в его суть, чтобы в дальнейшем он уже мог использовать свой опыт для построения собственной системы, для написания рабочей программы и определения собственного маршрута в системе образования.

В рамках реализации национального проекта должна быть организована системная работа по непрерывному и планомерному развитию профессионального мастерства работников системы образования, а, следовательно, трендовым направлением в образовании является – НАСТАВНИЧЕСТВО. Объективная оценка результатов деятельности существующей системы информационно-методического сопровождения педагогов МДОУ № 12 г. Черемхово выявила определенные проблемы:

- ✓ во-первых, педагогический коллектив молодой (60% молодых педагогов);
- ✓ во-вторых, доля педагогов, имеющих высшее образование составляет 38%;
- ✓ в-третьих, доля педагогов, имеющих квалификационные категории – 31%;

- ✓ в-четвертых, ряд молодых педагогов получают высшее профессиональное образование заочно, поэтому выпадают из образовательного процесса на определённый период времени;
- ✓ в-пятых, низкая профессиональная активность педагогов, которая проявляется в пассивности и психологическом сопротивлении педагогов к участию в профессиональных конкурсах. Во внутренней неготовности педагогов к самопрезентации, недостаточной сформированности умения педагогов в оформлении конкурсных, аттестационных и аналитических документов.

Мы пришли к выводу о том, что у нас отсутствует возможность каждому молодому педагогу определить более опытного наставника, следовательно, традиционное наставничество нам не подходит.

Поэтому в образовательной организации была создана творческая группа, куда вошли представители администрации и наиболее опытные и креативные педагоги.

В результате деятельности творческой группы родилась идея перехода к командному наставничеству.

Командное наставничество предусматривает, что несколько наставников работают вместе с группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные теоретические и практические аспекты.

Считается, что это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая.

Особенно она подходит для организации деятельности проблемно-проектных групп. Каждая группа самостоятельно конкретизирует проблему, ставит цели и задачи своей деятельности, а затем создает и реализует групповой проект, направленный на решение выявленной проблемы.

Целью данной практики является повышение профессиональной компетентности молодых педагогов с учетом требований ФГОС ДО и

Профессионального стандарта педагога через непрерывное профессионально-личностное развитие.

Реализацией данной практики мы планируем решить **ряд задач**:

- 1) Повысить долю педагогов, участвующих в инновационной деятельности образовательной организации;
- 2) Повысить уровень профессиональной активности молодых педагогов (участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях);
- 3) Повысить долю педагогов, имеющих высшее образование;
- 4) Повысить долю педагогов, имеющих квалификационные категории.
- 5) Повысить уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством оказываемых образовательных услуг;

С 2018-2019 учебного года нами принята и используется Модель проектного управления образовательной организацией (см. Приложение №1) в режиме развития, при которой осваиваются новшества и наращивается образовательный потенциал организации, и, как следствие, улучшается качество его работы. Данная модель позволила нам модернизировать существующую систему информационно-методического сопровождения педагогов.

В нашей образовательной организации данная модель состоит из семи проблемно-проектных групп (см. Приложение №2). Количество проблемно-проектных групп было определено с учётом системных изменений в образовании и профессиональных затруднений педагогов.

В ходе практического применения представленной практики произошли позитивные изменения в профессиональной деятельности молодых педагогов:

Во-первых, за период реализации практики поступили в ВУЗ и обучаются 4 педагога;

Во-вторых, увеличилась доля педагогов, имеющих квалификационные категории – 43% (было - 31%);

В-третьих, повысился уровень профессиональной активности молодых педагогов от 7% (1 педагог) до 43% (6 педагогов):

- ✓ участие педагогов в профессиональных конкурсах (см. Приложение №3);

- ✓ участие педагогов в мероприятиях на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях (см. Приложение №4).

За эффективную реализацию, полученные результаты и представления собственного опыта работы, коллективу МДОУ № 12 г. Черемхово была объявлена **Благодарность директора ГАУ ДПО ИРО:**

- за участие в региональном семинаре «Управление реализацией ФГОС ДО»;
- за предоставление инновационного педагогического опыта в рамках региональной стажировочной сессии по актуальным вопросам реализации ФГОС ДО;
- за организацию и участие в работе региональной научно-практической конференции «Организация методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО»;
- за поддержку и развитие инновационных процессов в системе дошкольного образования Иркутской области, организацию VII региональной стажировочной сессии по теме «Образование в детском саду: от преодоления стереотипов к развитию ребенка» и **Благодарность начальника УО г. Черемхово** за активное участие в реализации модульной образовательной программы Сетевого университета повышения квалификации педагогических работников г. Черемхово

Данная управленческая практика вошла в Региональный реестр лучших педагогических и управленческих практик.

Практическая значимость управленческой идеи заключается в том, что в результате реализации практики педагоги МДОУ №12 г. Черемхово будут:

- 1) Вовлечены в решение задачи по повышению качества образования;
- 2) Владеть высоким уровнем квалификации, что складывается из его профессиональных компетенций (способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач).

Результат реализации практики заключается в повышении качества образования в МДОУ №12 г. Черемхово.