**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение Куйбышевского района – детский сад комбинированного вида «Солнышко»**

**ПРОЕКТ**

**по повышению профессиональных компетенций педагогов, начинающих свой педагогический путь в системе дошкольного образования**

**«По ступенькам педагогического мастерства»**

Подготовили:

Томилова М. В.,

Потапенко М. А.,

старшие воспитатели

Куйбышев, 2019г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Паспорт методического проекта. | | |
| 1. Общие сведения об авторах. | | |
| Ф.И.О. авторов проекта, должность, стаж в должности/педагогический стаж работы | | Томилова Марина Васильевна,  7 лет/23года  Потапенко Марина Алеексеевна,  7 лет/23 года  старшие воспитатели |
| 1. Данные об образовательном учреждении. | | |
| Регион, в котором находится образовательное учреждение | | Новосибирская область |
| Полное наименование образовательное учреждение | | Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение Куйбышевского района – детский сад комбинированного вида «Солнышко» |
| Вид учреждения | | Комбинированного вида |
| Тип образовательного учреждения | | Дошкольное образовательное учреждение |
| Количество воспитанников | | 194 |
| Адрес образовательного учреждения | | 632385, Российская Федерация, Новосибирская область, г. Куйбышев, квартал 8 дом 17 |
| Телефон | | (8383)62 -61 -409 |
| Официальный сайт образовательного учреждения | | http://s-soln-kuyby.edusite.ru/cs\_common.html |
| E-mail | | sadik\_solnce@ngs.ru |
| 1. Содержание методического проекта. | | |
| Тема | «По ступенькам педагогического мастерства» | |
| Аннотация проекта | Одним из приоритетных методических направлений в нашем дошкольном учреждении является работа с молодыми педагогами. Высокие требования к профессиональной компетентности к педагогам обусловили важность начального этапа вхождения молодого воспитателя, начинающего специалиста в образовательную среду.  Особое внимание старшие воспитатели акцентировали на изучение возможных затруднений, творческого потенциала, педагогического статуса начинающих педагогов в ходе организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.  Проблемы молодых специалистов, выявленных в процессе мониторинга в процессе их трудовой деятельности:   * с трудом применяют полученные теоретические знания на практике; * имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми и взрослыми; * неадекватно оценивают свои возможности; * имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.   Данный проект направлен на создание в ДОУ «Солнышко» системы методического патронажа. Это значит не просто привлечение молодых специалистов в ДОУ, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще, а также привития им желания постоянно работать над повышением своих профессиональных компетентностей в контексте с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее - ФГОС ДО) и стандартом педагога. | |
| Актуальность | Любое образовательное учреждение - это, прежде всего, педагоги, работающие в нём. За последнее время статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений Куйбышевского района стремительно «стареет». Доля молодых специалистов в возрасте до 35 лет составляет 22% от общего числа педагогических работников (из подпрограммы «Развитие кадрового потенциала системы дошкольного, общего и дополнительногообразования детей» муниципальной программы «Развитие системы образованияКуйбышевского района на 2017-2019 годы»). Если так и будет продолжаться, то в скором времени в детских садах района произойдёт «кадровый голод» и подрастающее поколение некому будет воспитывать в соответствии с современными требованиями общества.  В связи с этим одной из первостепенных задач нашего коллектива и стала поддержка молодых специалистов. Ведь они выбрали нелегкий путь воспитателя, самую ответственную, и на наш взгляд, самую важную профессию.  Период вхождения начинающего воспитателя в профессию отличается напряженностью. Это связано, прежде всего, с тем, что к нему, как к специалисту предъявляются высокие требования в соответствии со Стандартом педагога и ФГОС ДО: знание современной нормативной базы, знание возрастных и психологических особенностей детей дошкольного возраста; знание методик и технологий образования; владение коммуникативными навыками; умение рефлексировать. Кроме этого, начинающему воспитателю необходимы умения: управлять собой и организовывать образовательный процесс с детьми, предотвращать и разрешать конфликтные ситуации.  От того, как он преодолеет этап становления в профессии, зависит его личностное и профессиональное развитие, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другом виде деятельности.  Мы считаем, что часто проблема заключается в недостатке практического опыта начинающих педагогов, не имеющих специального дошкольного образования. В отсутствии знаний по дошкольной педагогике и психологии, т.к. многие начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – это выпускники педагогических высших учебных заведений (учителя различных профилей).  Многие начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что чего- то не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации в работе.  Чтобы этого не произошло, на наш взгляд, начинающему педагогу в адаптационный период нужно целенаправленно помогать, создать для него в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия.  Исходя из того, что коллектив нашего ДОУ постоянно пополняется начинающими коллегами, которые, к сожалению, не справляются с первыми трудностями, возникла объективная потребность в организации разноуровневой, дифференцированной методической работы с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагогов, наличия у них практического опыта работы с детьми. И реализовать эту деятельность мы решили в форме проекта.  На основании анализа теоретических положений и практических проблем адаптации начинающих педагогов к педагогической деятельности в нашем ДОУ, нами были определены цель и задачи. | |
| Цель проекта | Создание в ДОУ условий для успешной адаптации и успешному вхождению начинающих педагогов в профессиональную деятельность. | |
| Задачи | 1. Обеспечить условия наиболее комфортной адаптации начинающих педагогов в коллективе 2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих педагогов; обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. 3. Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре учреждения, объединить вокруг традиций ДОУ. | |
| Участники проекта | Старшие воспитатели – руководители проекта, педагоги – наставники, начинающие воспитатели.  Условно начинающих педагогов разделили на группы в зависимости от полученного образования:   * выпускники, имеющие специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии - 3; * выпускники педагогических высших и средних учебных заведений (других специальностей) - 4;   Методическую работу построили с учетом аспектов их деятельности:   * уровня базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены; * индивидуальных особенностей личности; * уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); * наличия практического опыта общения с детьми. | |
| Сроки реализации проекта | 2018 -2019 учебный год | |
| Гипотеза | Исходили из того,   * что особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги в работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма; * воспитатели, которые в первый год своей работы не получат поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок; * что если начинающие воспитатели пройдут все этапы проекта за 2018 -2019 учебный год, то процесс адаптации поможет им: «почувствовать» вкус профессиональных достижений, уверенность в собственных силах, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. | |
| Ожидаемые результаты | * Сотрудничество и взаимопонимание начинающих педагогов и педагогов-наставников, обеспечивающих необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию. * Развитие умения моделировать и прогнозировать образовательный процесс, гибкое педагогическое мышление. * Потребность и необходимость педагогов в постоянном пополнении педагогических знаний, умений и навыков. * Развитие умения анализировать результаты своей профессиональной деятельности согласно поставленной цели, а также непосредственно образовательной или досуговой деятельности педагога – наставника. * Готовность начинающих воспитателей к подготовке документов на повышение профессиональной квалификации, участие в районном конкурсе «Педагог года» в номинации «Дебют года». | |
| Методы и формы работы, направленные на реализацию проекта | В работе с начинающими педагогами мы использовали разнообразные методы:   * диагностика; * метод моделирования; анализ методических ситуаций разыгрывание ролей, игровых ситуаций (он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу); * «мозговой штурм»; * методы проблемного обучения; * эвристическая беседа, диалог; * исследовательский метод.   Особое внимание уделили: пополнению «багажа» теоретических знаний начинающих педагогов, развитию навыков практического применения полученных знаний, подбору необходимой для изучения методической литературы, знакомству с методическим кабинетом дошкольного учреждения, выбору темы для самообразования.  Планирование и организация работы проводились по результатам изучения потребностей педагогов в ходе анкетирования, тестирования, собеседования, наблюдения за педагогической деятельностью, вопросов начинающего педагога.  При составлении плана работы на учебный год мы учитывали загруженность воспитателей и отсутствие у некоторых из них педагогического опыта. Поэтому содержание «занятий» было основано на следующих принципах:   * доступности материала: при подборе рекомендаций и изложении информации не использовали сложные термины из области педагогики и психологии. «Житейский» язык плюс актуальность вопроса обеспечивали результат – наши коллеги получили необходимый минимум педагогических знаний; * индивидуального подхода: всегда учитывались пожелания самих педагогов, в процессе бесед обязательно выяснялись вопросы, которые педагоги считают для себя наиболее актуальными; * практико-ориентированного подхода: эффективность его в работе со взрослыми людьми не меньше, чем с воспитанниками детского сада - «занятия» организовывали в форме круглого стола, увлекательных тренингов или деловых игр, в процессе которых педагоги выступали как в роли детей, так и в роли взрослых; теоретическая информация давалась в виде беседы-диалога с равноправными партнерами, которым предлагались для обдумывания проблемные ситуации; * системности: содержание работы логически и тематически было связано с планом работы ДОУ на год.   При использовании активных форм обучения, инновационных, организационно – деятельностных, и игр, большинство из которых были моделями жизненных ситуаций: в отличие от реальной жизни здесь снижалась доля ответственности за ошибки и давалась возможность пробовать и не бояться сделать что-нибудь не так. Таким образом, начинающие воспитатели могли в безопасной обстановке тренироваться и анализировать свою деятельность.  Вот несколько примеров:   * Включение в работу. Упражнение «Ключ»**.** Участники, передавая символический ключ по кругу, высказывали, что каждый для себя хочет узнать на сегодняшнем мероприятии. * Групповая дискуссия - метод «Квадро». Мы задавали проблемный вопрос, начинающий педагог голосовал карточкой (4 шт.), 1 – согласен; 2 – согласен, но; 3 – не согласен; 4 – согласен, если. Затем объединялись в группу педагоги с одинаковыми карточками, и организовывалась дискуссия. Выводы делались молодыми педагогами. * «Банк методических приемов». Педагоги – наставники представляли в общую «копилку» интересные методические приемы, которые начинающие воспитатели могут использовать в практической работе. В конце мероприятия воспитатели зачитывали и брали себе понравившиеся приёмы для педагогической практики. * «Микрофон». Коллегам предлагалось сказать свою точку зрения по поставленному вопросу или проблеме. По залу пускали предмет, имитирующий микрофон. Каждый, получивший такой «микрофон» обязан был четко и лаконично изложить свою мысль и сделать вывод по заявленной проблеме. * «Разные мнения». Педагоги объединялись в две группы – «Родители и воспитатели». Каждая группа заполняла бланк таблицы с позиции «Я-родитель» или «Я-воспитатель» по обсуждаемой теме или проблеме. В ходе ролевой игры, например, «Родительское собрание», каждая группа высказывала свое мнение с позиции своей роли. * «Квик – настройка» - это ещё одна форма, которую мы использовали как настрой начинающего педагога на успешную работу. «Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка - солнечный лучик, противоядие для опечаленных, созданное природой от неприятностей». * «Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют». * «Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся». * «Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет и стареть не дает». * «Трудности закаляют на пути к счастью». | |
| Этапы реализации проекта | | |
| 1этап – психологическая адаптация молодых специалистов в педагогическом коллективе.  Сентябрь, Октябрь | * Беседа при приёме на работу. * Вручение буклета с информацией и комментариями к его содержанию (история развития ДОУ «Солнышко» миссия, ценности, традиции, адрес веб-сайта). * Вручение памятки для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» (Приложение №1). * Знакомство с «Аллей достижений» (экспозицией дипломов и наград, и Доской почёта с фотографиями лучших работников). * Показ фильма об особенностях деятельности ДОУ «Один день в детском саду». * Во время прохождения комиссии начинающий педагог приходил на «стажировку» к будущему педагогу – наставнику с целью: наблюдение за организацией режимных моментов, методов и приёмов работы с дошкольниками. * Знакомство с «Комплектом новичка» - должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, дресс – кодом, уставом ДОУ, традициями. * Заполнение анкеты с общими данными о себе (Приложение №2). * Определение рабочего места начинающего педагога. * Совместное (со старшим воспитателем) посещение и знакомство с педагогом группы, младшим воспитателем, режимом и расписанием непрерывной образовательной деятельности (далее – НОД), документацией. * Начинающие воспитатели несколько дней под руководством старшего воспитателя работали с группой детей. За это время они знакомились с воспитанниками, родителями, изучали режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждали после рабочей смены. * Дидактическая подготовка к проведению НОД и совместной и индивидуальной деятельности с детьми, анализ его педагогической деятельности совместно с педагогом – наставником и старшим воспитателем. * Курсовая подготовка по организации образовательного процесса в ДОУ и использованию современных информативно – коммуникационных технологий (далее – ИКТ). * Беседа о правилах начисления заработной платы (компенсационные и стимулирующие выплаты). * 27 сентября на Дне воспитателя в торжественной обстановке проходило традиционное «посвящение» начинающих педагогов в педагоги ДОУ «Солнышко» через творческую самопрезентацию новых сотрудников (Приложение №3). * Посещение занятий «Школы молодого педагога» в ДОУ (Приложение №4). * Составление индивидуального плана адаптации начинающих педагогов и педагогов – наставников на учебный год совместно со старшим воспитателем (Приложение №5). * Индивидуальные ежедневные консультации, беседы, поиск решения из проблемной ситуации со старшим воспитателем. * Ведение дневника «Мой путь в профессии». * Тест для молодого специалиста на определение его стрессоустойчивости (Приложение №6). | |
| 2 этап – организация профессиональной коммуникации.  Наставничество.  Ноябрь, декабрь, январь, февраль, март | * Изучение опыта работы коллег своего учреждения в методическом кабинете в разделах «Методическая копилка», «Инновационный педагогический опыт педагогов - участников районного конкурса «Педагог – года»» . * Изучение электронных образовательных ресурсов (гиперссылка http://s-soln-kuyby.edusite.ru/cs\_objects.html) * Участие в заседаниях Методического объединения воспитателей ясельных групп в качестве слушателя и участника, так как 6 педагогов работают с детьми ясельного возраста (Приложение №7). * Посещение заседаний районной творческой площадки «Молодой воспитатель», районной творческой площадки для воспитателей ясельных групп. * Приобщение начинающих педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов, деловых играх, мастер-классах, организации праздников в ДОУ (Приложение №8). * Оказание методической помощи педагогов – наставников начинающим педагогам (Приложение №9). * Практикум «Объявление для родителей» и «Письмо родителям». * Организация тренинга по развитию коммуникативных способностей в общении с родителями (законными представителями) воспитанников (Приложение № 10). * Фиксирование интересных идей, методов и приёмов в «Творческой тетради». * Выбор методической темы по самообразованию. * Консультация «Индивидуальный образовательный маршрут педагога» (далее – ИОМ) совместно со старшими воспитателями (Приложение №11). * Составление портфолио молодого специалиста. | |
| 3 – этап – мотивация самообразования.  Апрель, май | * Участие в общих собраниях коллектива, методических мероприятиях. * Определение успешности процесса трудовой адаптации: самооценка нового сотрудника, оценка начинающих педагогов старшими воспитателями. * Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. * Анкетирование начинающих педагогов глазами педагогов - наставников (Приложение №12). * Динамика профессионального роста. * Рейтинг молодых педагогов среди коллег, родителей(законных представителей). * Самоанализ своей деятельности за прошедший год. | |
| Управление и обеспечение проекта | Кадровое обеспечение:   * заведующий; * старшие воспитатели; * педагоги – наставники; * начинающие воспитатели.  |  | | --- | | Нормативно – правовое обеспечение:   * Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; * Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (далее - ФГОС ДО) * Санитарно – эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций от 2.4.1.3049 -13 с изменениями от 27 августа 2015 г. N 41 (далее - СанПиН 2.4.1.3049 -13).   Учебно – методическое обеспечение: фонд методического кабинета.  Информационно – методическое объединение:   * интернет – ресурсы; * медиатека: обучающие и развивающие презентации, электронные методические копилки по лексическим темам и др; * фонотека; * аудиотека.   Материально – техническое обеспечение:   * групповые комнаты; * музыкальный зал * спортивный зал; * тренажёрный зал; * кабинет учителя – логопеда; * дефектологический кабинет; * прогулочные участники; * методический кабинет. | | |
| Критерии и показатели эффективности проекта | * Желание остаться в профессии. * Динамика профессионального роста. * Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей (законных представителей). * Самоанализ своей деятельности за прошедший год. * Успешность в профессии. * Удовлетворённость родителей качеством образования детей. | |
| Описание достигнутых (предполагаемых) образовательных результатов | * Повышение профессионального патриотизма. * Сотрудничество и взаимопонимание начинающих педагогов и педагогов-наставников, обеспечивающих необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию. * Развитие умения у начинающих педагогов моделировать и прогнозировать образовательный процесс, гибкое мышление и коммуникативные способности. * Потребность и необходимость начинающих педагогов в постоянном пополнении педагогических знаний, умений и навыков. * Развитие умения у начинающих педагогов анализировать результаты своей профессиональной деятельности согласно поставленной цели, а также непосредственно образовательной или досуговой деятельности педагога – наставника. * Готовность начинающих воспитателей к подготовке документов на I квалификационную категорию и участие в районном конкурсе « «Педагог года» в номинации «Дебют года». * Активное участие в методической «жизни» учреждения, района, области и т.д. | |
| Оценка результатов проекта | Наблюдая за педагогической деятельностью начинающих воспитателей и анализируя результаты анкетирования родителей (законных представителей) можно сказать:   * полученные результаты анализа уровня компетентности молодых педагогов, проведённые в конце учебного года, демонстрируют повышение аналитических, прогностических и рефлексивных умений воспитателей. В целом у всех педагогов сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления. Зафиксирован прогресс в овладении воспитателями ИКТ умений. Также обращает на себя внимание развитие коммуникативных способностей в общении с детьми, родителями (законными представителями), коллегами.   Анализируя результаты теста «Определение педагогической стрессоустойчивости молодого специалиста делаем вывод:   * на начало 2018 - 2019 учебного года у всех педагогов была занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности; к концу учебного года у 5 педагогов отмечены сформированные устойчивые представления о себе как «потенциальном педагоге». Это позволит им успешно работать по выбранной специальности; * 1 педагог работать без помощи и анализа педагогических действий пока затрудняется.   Все педагоги повысили профессиональные компетенции:   * прошли курсовую подготовку по организации образовательного процесса в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО и стандарта педагога, по ИКТ технологиям, по оказанию первой помощи; * посещали районные методические площадки и объединения, обобщили накопленный опыт работы среди педагогического сообщества учреждения, Куйбышевского района; * приняли участие в подготовке материалов для выставки учебная Сибирь 2019; * получили положительную оценку при районной проверке специалистами управления образования и ИМЦ: программы, перспективного планирования, календарных планов и развивающей образовательной среды по речевому развитию детей ясельного возраста; * стали участниками «Лыжня России 2019»; * приняли активное участие в оформлении музыкального зала к утренникам и развлечениям, шитье костюмов; радовали воспитанников сказочными образами. | |
| Заключительные положения, перспективы дальнейшего развития проекта | В целом проект по адаптации к профессии и повышению профессиональных компетенций педагогов начинающих свой профессиональный путь является эффективной формой методической деятельности. Уверенны, что участие молодых специалистов в проекте «По ступенькам педагогического мастерства» стало мощным импульсом для продолжения их профессионального пути.  Планируем совершенствовать систему работы по адаптации начинающих педагогов ДОУ «Солнышко".  Считаем, что каждый молодой специалист, придя в образовательное учреждение должен почувствовать свою профессию сердцем. А помочь в этом должны коллеги и система методического патронажа.  Только уверенный в себе, творческий, инициативный педагог может воспитывать счастливых и успешных граждан нашей страны! | |