**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/23годаПотапенко Марина Алеексеевна,7 лет/23 годастаршие 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!  |