***Проект методического сопровождения педагогов на этапе адаптации***

***«Школа молодого педагога»***

**Содержание**

**1. Пояснительная записка.**

**1.1. Актуальность проекта, обоснование его необходимости и новизны.**

**1.2. Цели и задачи проекта.**

**1.3. Участники проекта.**

**2. Теоретическое обоснование проекта.**

**2.1. Принципы, направления работы, лежащие в основе проекта.**

**2.2 Ожидаемые результаты.**

**2.3. Основные формы работы.**

**3. Содержательный раздел.**

**3.1. Тематическое планирование.**

**3.2. Список литературы.**

1. **Пояснительная записка**
   1. **Актуальность проекта, обоснование его необходимости и новизны:**

Современное дошкольное образование переживает сложный период своего развития.

С одной стороны, общественность предъявляет все более высокие требования к воспитанию и развитию будущего школьника; с другой стороны, остро стоит вопрос о подготовке и сохранении квалифицированных специалистов дошкольного образования.  Молодые специалисты испытывают затруднения  в применении  полученных  теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет  эффективным только при условии обновления самой методической  работы, где функция контроля сменяется  функцией  оказания методической помощи педагогам, с тем, чтобы  сформировать у них самостоятельное  творческое поведение. С этой целью необходима новая  технология методической  работы в образовательном учреждении: работа на доверии, оказание  практической помощи.

Поэтому постановка такой проблемы, как разработка и внедрение системы методической деятельности, направленной на **создание условий для профессионального роста, развития профессионально значимой мотивации молодых педагогов** дошкольных учреждений является своевременной и актуальной.

* 1. **Цель:**
* Создание в ДОУ условий для  профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.
* Помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями).
* Обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании.

**Задачи:**

* Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
* Формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
* Совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов.
  1. **Участники проекта: молодые специалисты**

1. **Теоретическое обоснование проекта.**

**Состояние проблемы профессиональной  адаптации  молодых и начинающих  педагогов  на современном этапе.**

Проблема профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогов приобретает особую актуальность на современном этапе социально-экономического реформирования общества, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогу особые требования и в личностном, и в профессиональном плане.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы они имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на  инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

      Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

      Под профессиональной адаптацией молодых  педагогов понимается  сложный динамический процесс полного освоения профессии и овладения педагогическим мастерством на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков, в результате чего происходит видоизменение  педагога с целью эффективного профессионального функционирования.

      Управление процессом адаптации имеет социальные, психологические, педагогические и экономические аспекты. Адаптация как психологическая проблема должна гарантировать начинающему педагогу минимум ошибок и неудач в самостоятельной педагогической деятельности, побуждать на положительный эмоциональный настрой, возбуждать чувство удовлетворенности своей работой. Остальные аспекты выражаются в качественных и количественных показателях педагогического труда. Следовательно, адаптация молодого специалиста к педагогической профессии представляет собой процесс преодоления затруднений в работе через освоение нового дела. Успешность завершения процесса приспособления к педагогическому труду зависит от условий, особенностей профессии воспитателя  и личностных качеств начинающего педагога.

       Приспособление молодого педагога к труду в образовательном учреждении - насущная проблема современного этапа развития образования. Стихийность протекания адаптации молодого педагога приводит к большим потерям как в личностном, так и общественном плане. Начинающий педагог допускает ошибки, "брак" в воспитании и обучении детей, осложняются взаимоотношения с детьми и коллегами, возникает эмоциональная напряженность и, как следствие, длительность приспособления. В таких случаях молодой педагог  нередко стремится переменить место работы, отказывается от педагогической деятельности. Известный педагог А. С. Макаренко большое значение придавал творчески работающему, слаженному педагогическому коллективу, подчеркивая что в таком коллективе даже молодой неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги не объединены в сплоченный творческий коллектив, то даже опытный педагог не достигнет высоких результатов в работе с детьми.

**Суть, этапы, уровни и содержание профессиональной адаптации  молодых и  начинающих  педагогов.**

      В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит  четыре этапа. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.  
Профессиональная адаптация  начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

* адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
* в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
* материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

 Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

    Адаптационный период – это один из наиболее сложных периодов в становлении специалистов. Одним из критериев социально-психологической адаптации  педагогов является удовлетворенность условиями труда, своим положением в коллективе, содержанием работы и т.д. Для развития эмоциональной устойчивости педагога современная психологическая наука предлагает множество способов, анализ которых позволяет классифицировать их в две группы: специфические и неспецифические. Анализ конфликтных педагогических ситуаций повышает информированность педагогов о возможных напряженных ситуациях будущей деятельности, способствует моделированию соответствующих форм поведения.

   В решении проблемы адаптации также существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество - динамичный процесс, который обеспечивает восхождение молодого учителя к вершине профессионализма, на основе ценностного отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивационной позиции. Ведь от хорошего братца можно и ума набраться. Кроме того, наставничество представляет собой сложное системное явление, характеризующееся совокупностью отношений между его элементами, сохраняющих устойчивость в процессе изменения и развития.

       Профессиональное самовоспитание способствует повышению эффективной деятельности педагога, приобретению целеустремленности, активности в овладении педагогическим мастерством. Отсутствие самовоспитывающей деятельности может привести молодых  педагогов  к становлению пассивной личности, неспособной к созидательной деятельности.

**Поэтапная система начальной профессиональной адаптации начинающих педагогов, основывающаяся  на  наставничестве  и самовоспитании.**

      Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога  носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный.

2-й этап – основной (проектировочный).

3-й этап – контрольно-оценочный.

       Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

2.1. **Принципы, направления работы, лежащие в основе проекта.**

Деятельность «Школы молодого педагога» строится **на *принципах,  наиболее значимых на начальном этапе работы:***

* **принцип сотрудничества и диалога**позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов, несмотря на возраст;
* **принцип системности -** непрерывности образования, накопления опыта;
* **принцип многоуровневой дифференциации -**организация подгрупп  для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Работа предполагает  овладение средствами и способами самовоспитания и самообразования. К ним относятся:  и работа с книгой, и решение педагогических и психологических задач, и выполнение специальных упражнений, и педагогическая саморегуляция.

**Направления работы:**

* Организация учебно-воспитательного процесса с детьми дошкольного возраста на основе психолого-педагогических знаний.
* Знакомство педагогов с методическими приёмами, технологиями.
* Работа с детьми и родителями, овладение коммуникативной культурой.
* Знакомство с основами делопроизводства при организации учебно-воспитательного процесса.
  1. **Ожидаемые результаты.**
* Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение их в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой в общении с педагогами, детьми, родителями.
* Овладение педагогами методами и приёмами сопровождения детей с учётом возрастных и индивидуальных особенностей своих воспитанников.
* Овладение приёмами для создания собственных методических разработок, использование современных технических средств обучения. Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.
  1. **Основные формы работы ШМП.**
* Анкетирование, тестирование.
* Консультации, беседы
* Методические рекомендации
* Мини дискуссии
* Дискуссии
* Блиц - опросы
* Семинары
* Практические консультации
* Индивидуальные консультации
* Взаимопосещения
* Деловые игры
* Круглые столы
* Мастер – классы

1. **Содержательный раздел.**

**3.1.Тематическое планирование.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество заседаний ШМП | | | | | | Тема заседаний ШМП | количество занятий |
| в месяц | 1 | 2 | 3 | 4 | в год |  |  |
| 2 |  | 1 |  | 1 | 18 |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 1. Приказ Министерства образования и науки РФ №655. Федеральные государственные требования.  2.Особенности организации предметно-игровой среды в разных возрастных группах в соответствии с ФГТ. | 2 |
|  |  |  |  |  |  | 1. Особенности планирования образовательной деятельности в рамках ФГТ.  2.Интеграция непосредственно-образовательной деятельности (НОД). Оформление календарного плана. | 3 |
|  |  |  |  |  |  | 1. Семинар-практикум Разработка сценариев НОД.  2.Консультация «Организация и проведение прогулок в зимнее время». | 3 |
|  |  |  |  |  |  | 1.Презентация методического кабинета. Раздел «Методическая литература по организации игры».  2.»Игра в жизни ребенка». Консультация для родителей. | 2 |
|  |  |  |  |  |  | 1.Учимся сотрудничать с родителями (проблемы, пути решения).  2. Анкетирование «Проблемы, затруднения в работе». | 3 |
|  |  |  |  |  |  | 1. Круглый стол. Вопрос-ответ (по анкетам). | 1 |
|  |  |  |  |  |  | 1. Мастер-класс. Наши руки не знают скуки. | 2 |
|  |  |  |  |  |  | 1. Организация летне-оздоровительного периода. | 2 |

**3.2. Список литературы.**

1.Старший воспитатель дошкольного учреждения №12 2008г.

2.Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2010г.

3. Дошкольное воспитание №1 2008г.

4. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2008г.

5.Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2010г.

6. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2012 г.

7. Методист №8 2009 г.