**Бюджетное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития детей №4 «Родничок»** **муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры городской округ город Радужный**

**Путь к профессиональному совершенству**

**сопровождение профессионального становления молодого педагога ДОУ**

**ПРОЕКТ**

**Непеляк Мария Ивановна, воспитатель**

**Актуальность проекта**

 В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Зачастую, для работы с детьми 3-7 лет приходят специалисты:

1. Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

2. Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

 Главное для этих категорий специалистов, что они мамы детей дошкольного возраста, испытывающие необходимость в предоставлении своим малышам возможности общения и развития в кругу сверстников и получении образования. Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, вызывает желание педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях.

Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1.Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2.Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования

Когда мы говорим о **наставничестве**, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании **наставник** - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

**Наставничество** может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы дошкольного блока прогимназии используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге. В блоке начальной школы используется и коллективная форма наставничества.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

• повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

• развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ОУ;

• предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

• снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

**Целью** наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными **задачами** педагогического наставничества мы считаем:

• привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ОУ;

• ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

• адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива ОУ, правил поведения в ОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.

2. Морально-психологическая контактируемость наставника и подшефного.

3. Личная примерность наставника.

4. Доброжелательность и взаимное уважение.

5. Уважительное отношение к мнению подшефного.

6. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы методического объединения воспитателей ОУ.

7. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство молодого или начинающего специалиста с коллективом, с корпоративной культурой, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в прогимназии. Следующий этап в работе – ознакомление с особенностями построения образовательно-воспитательной работы. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для молодого или начинающего специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них.

**ПРОЕКТ**

**«Путь к профессиональному совершенству»**

Сопровождение профессионального становления молодого педагога ДОУ.

**Цель проекта:** Создание гибкой модели сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов ДОУ.

**Задачи проекта:**

* Оказать методическую поддержку молодым педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу**;**
* Облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
* Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей профессиональных затруднений, динамики профессионального развития на каждом этапе профессионального становления;
* Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создания индивидуальных образовательных маршрутов;
* Разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов;
* Формировать инновационный ресурс, осуществлять презентацию достижений молодых педагогов на методических мероприятиях, через сайт ДОУ.

**Принципы реализации Проекта:**

• Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);

• Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, пошагового развития личности учителя);

• Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);

• Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);

• Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);

• Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);

• Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

**Механизм реализации проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **сроки** | **Содержание деятельности** |
|  1.Предпроектный (подготовительный) | август –сентябрь2014г. | Изучение передового опыта по созданию модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов. Разработка проекта.Создание банка данных о молодых педагогов ОУСоздание нормативно-правовой базы по Проекту.Изучение имеющихся нормативно-правовых документов.Изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутовРазработка модели сопровождения профессионального становления молодых педагоговУтверждение проекта  |
| 2. Диагностический | октябрь -2014 | Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов; по изучению запроса на сопровождениеПроведение диагностики и анализ ее итогов с целью разработки комплекса мероприятий по реализации Проекта. Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, профессионального роста. |
| 3.Практический  | ноябрь – апрель | Апробация модели сопровождения профессионального становления молодых педагоговРазработка индивидуальной образовательной программы профессионального становления молодого педагогаПроведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов (консультации, открытые занятия, мастер-классы, создание портфолио, конкурс профессионального мастерства и др.)Создание Карты роста профессиональной компетентности и мастерства педагогов.Формирование банка творческих разработок молодых педагогов:-электронная копилка методических материалов;-Сайт ДОУ |
| 4. Итогово-аналитический | май-июнь | Обобщение и анализ итогов реализации ПроектаМониторинг реализации проекта Разработка методических рекомендаций по организации сопровождения молодых педагогов ДОУ.Успешная аттестация молодых педагогов ДОУ. |

**Модель сопровождения молодых педагогов ДОУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Старший воспитатель** | **Воспитатель-наставник** | **Молодой специалист** |
| * Разработка нормативно- правовой базы по проекту
* Координация работы педагогов –наставников;
* Организация мониторинга то каждому этапу профессионального становления молодых педагогов
 | * Создание и обеспечение условий инициативного образовательного движения и/или профессионального развития согласно индивидуальному запросу молодого педагога.

Сопровождение, поддержка процесса самообразования молодого педагога индивидуальный образовательный поиск | * Работа по индивидуальному образовательному маршруту
* Посещение НОД педагога –наставника
* Проведение открытых НОД
* Рефлексия собственной педагогической деятельности по образовательному маршруту.
 |

**«Дорожная карта»**

сопровождения профессионального становления молодого педагога ДОУ

***Аналитическая деятельность:***

- собеседование;

- анкетирование;

- диагностика;

- мониторинг.

***Планирование работы педагога-наставника с молодым педагогом:***

- индивидуальные образовательные программы;

- индивидуальные образовательные маршруты;

- карта роста профессиональной компетентности и мастерства педагога.

***Организация деятельности сопровождения профессионального становления молодого педагога:***

- изучение передового опыта по созданию модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов;

- изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов;

- создание модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов; нормативно-правовой базы

***Формы сопровождения профессионального становления молодого педагога:***

- консультации

- НОД педагога –наставника;

- мастер-классы педагога –наставника

- собеседования;

***Формы контроля и оценки сопровождения профессионального становления молодого педагога:***

- открытые мероприятия молодого педагога;

- мастер-классы молодого педагога;

- портфолио молодого педагога

- конкурс профессионального мастерства;

- контрольные срезы.

Содержание и формы работы мы определяем в зависимости от индивидуальных особенностей молодого или начинающего специалиста, уровня его подготовленности к профессиональной деятельности, от особенностей системы воспитательно-образовательной работы ОУ, от насущных и актуальных вопросов и проблем, требующих помощи в решении.

***Ожидаемый результат от внедрения проекта:***

• Эффективная модель сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов.

• Рост профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов.

• Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития.

***Риски проекта***

Цель проекта может быть частично не достигнута под влиянием следующих рисков:

- Недостаток квалифицированных кадров.

- Изменение законодательной базы.

- Стереотипы общественного сознания.

- Сопротивление со стороны руководства, участников образовательного процесса.

- Объективные риски (болезнь участников).

- Сопротивление участников образовательного процесса (сложные межличностные отношения и конфликтные ситуации между наставниками и молодыми педагогами).

***Меры по их преодолению:***

* Повышение компетентности педагогов — наставников по сопровождению молодых педагогов.
* Формирование позитивного мнения через совещания с руководителям ДОУ, старшего воспитателя, заседание Методического совета, семинар для молодых педагогов.
* Возможное расширение временных рамок работы по индивидуальным образовательным маршрутам.

1. Психологические тренинги.
2. Изменение индивидуального образовательного маршрута.

**Технологическая карта**

**по развитию профессионально важных качеств**

**у молодых педагогов детского сада**

| **Метод** | **Содержание** | **Практическое значение метода** |
| --- | --- | --- |
| Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач | Известны четыре вида конкретных ситуаций: В **ситуациях-иллюстрациях** описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение; **Ситуации-упражнения** нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела «Программы воспитания и обучения в детском саду» и др.); В **ситуациях-оценках** проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его; **Ситуации-проблемы** – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь воспитателям дается несколько вопросов. Подбирая ситуации с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей. | Данный метод помогает выбрать обоснованное решение проблемы из множества предложенных педагогами, способствует формированию и развитию умения принять педагогически правильное решение в любой обстановке.  |
| **Диалог, дискуссия** | Диалог – это беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь. Спора при этом обычно не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения. При обсуждении двух противоположных точек зрения руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения в педагогике на одну и ту же проблему. Педагог должен высказать свое отношение и обосновать его. | Овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора |
| **Обучение практическим умениям** | По продолжительности этот метод должен занимать незначительную часть от общего времени заседания Школы (до 5 мин.). Лучше дать обучающий элемент из опыта работы. Интересен опыт педагогов-наставников. Эффективно применять аудио- и видео запись. | Знакомство с возможными и эффективными решениями практической ситуации, овладение профессиональными умениями на практике |
| **Метод имитации** **рабочего дня воспитателя**  | При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и недостатки. | Овладение профессиональными умениями на практике |
| **Решение педагогических кроссвордов и перфокарт** | Этот метод целесообразно использовать как на групповых, так и на индивидуальных методических мероприятиях. | Этот метод помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивать педагогический кругозор. |
| **Метод «педагогический бой»** | Применяется так же, как составная часть консультации, семинара или педсовета. На это отводится не более 10 минут. Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин., после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе, при этом учитывается: - быстрота при подготовке ответа; - его правильность, краткость и оригинальность; - умение дать обоснование. По наибольшему количеству баллов определяется группа победителей. | Развивает профессионально важное умение точно формулировать свою точку зрения, умение ее аргументировано обосновать, овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора |
| **Работе с инструктивно-директивными документами** | Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой, и выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый проделывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы. | Развитие умения работать с документами |
| **Анализ детских высказываний, поведения и творчества дошкольников** | Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборка рисунков или поделок детей, записи их поведения. Молодые воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми. | Умение анализировать продукты детской деятельности |
| **Метод игрового моделирования** | В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей. | Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем. |

Таким образом, планомерная работа в области наставничества практически помогает молодому или начинающему специалисту войти в должность, закрепиться и творчески проявиться на своем рабочем месте, а наставнику передать опыт и реализовать свой творческий профессиональный потенциал.