**Аттестационное задание №2.23**

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ХАНТЫ- МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА

ГОРОД ПОКАЧИ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

Центр развития ребёнка – детский сад

**ПРОЕКТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**«…ЕСЛИ ЦЕЛЬ ОДНА…»**

Разработала: Е.В. Кузьминчук,

старший воспитатель

2016г.

Успех не приходит к тебе … ты идешь к успеху

М. Коллинз

**1.Пояснительная записка**

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Путь развития и превращения в профессионала – очень нелегкий путь. Процедура вхождения в профессию требует определенных усилий от молодого специалиста и, прежде всего, его желания стать Педагогом. Профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поисками эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации «воспитатель – воспитанник- родители » … и чувством радости и профессионального удовлетворения. Особенность ситуации с начинающими педагогами в том, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от начинающих педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. Чем скорее начинающий педагог освоит все премудрости своих новых должностных обязанностей, тем скорее он войдет в самостоятельную профессиональную деятельность, и тем меньше у него будет промахов в общении с коллегами, родителями, воспитанниками. Пустив процесс адаптации и обучения начинающих специалистов на самотек, в итоге можно получить результаты, совершенно противоположные желаемым. Педагогическая профессия является одновременно преобразующей и управляющей. А для того чтобы управлять развитием личности, нужно быть компетентным. Профессиональная компетентность включает в себя знания о всех компонентах процесса образования (целях, содержании, средствах, объекте, результате и т.д.), о себе как субъекте профессиональной деятельности, а также опыт применения приемов профессиональной деятельности и творческий компонент, профессионально-педагогические умения. Профессиональная компетентность может рассматриваться как сумма частных компетентностей, образующих новое качество личности педагога.

Исследование профессиональной компетентности педагога – одно из ведущих направлений деятельности целого ряда ученых (В.Н.Введенский, В.Г.Воронцова, Е. Вторина, И.А.Зимняя, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, С.Г.Молчанов, Л.А.Петровская, Г.С. Сухобская, Т.И.Шамова)

Основными *факторами развития профессиональной компетентности*, по мнению Е.Н. Никифоровой, являются:

- приобретение новых знаний и функциональное совершенствование умений и навыков;

- субъективный смысл желаемых результатов.

В свое время исчерпывающий ответ на вопрос о соотношении профессиональной компетентности и педагогического мастерства педагога дал А. С. Макаренко. Отвергая утверждения о предопределенности педагогического мастерства врожденными особенностями, задатками, он показал его обусловленность уровнем профессиональной компетентности. Педагогическое мастерство, основанное на умении, на квалификации, по его мнению, это знание воспитательного процесса, умение его построить, привести в движение. Нередко же педагогическое мастерство сводят к умениям и навыкам педагогической техники, в то время как данные умения лишь один из внешне проявляющихся компонентов мастерства. Овладение педагогическим мастерством доступно каждому педагогу при условии целенаправленной работы над собой. Оно формируется на основе практического опыта.

Эффективность проекта повышения профессиональной компетентности начинающего педагога состоит в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно его продуктом являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, повышение профессиональной компетентности начинающего педагога.

**2.Цель и задачи проекта**

***Цель проекта*:** формирование профессионально адаптированного компетентного специалиста.

***Задачи:***

* способствовать успешной адаптации начинающего педагога в педагогической деятельности;
* формировать профессионально значимые качества начинающих педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
* совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства начинающих специалистов;
* обеспечить постепенное вовлечение начинающего педагога во все сферы профессиональной деятельности;
* формировать и воспитывать у начинающих педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

**3. Принципы и этапы реализации проекта**

Проект разработан на основе программно-целевого метода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства начинающих педагогов, работающих в сфере дошкольного образования.

**Педагогические принципы, лежащие в основе реализации проекта**

* **принцип научности** предполагает достоверность информации;
* **принцип взаимоуважения** всё общение с начинающим педагогом должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение педагога с каждым членом коллектива;
* **принцип личностного подхода** – личность каждого педагога является непреложной ценностью;
* **принцип ориентации на достижение успеха** (создание ситуации успеха);
* **принцип интерактивного обучения** (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний).

**Этапы реализации проекта:**

1-й этап – адаптационный (сентябрь-октябрь)

2-й этап – стабилизационный (ноябрь - апрель)

3-й этап – контрольно-оценочный (май)

**4. Модель повышения профессиональной компетентности начинающего педагога**

**Направления повышения уровня профессиональной компетентности начинающего педагога**

**Самоанализ профессиональной деятельности, изучение собственного потенциала,**

**Накопление, приобретение новых знаний**

**Тренинги**

**Адресная психологическая помощь**

**Участие в работе МО**

**Наставничество**

**рефлексия приобретенного опыта**

**участие в открытых просмотрах**

**консультации со специалистами**

**изучение учебной и научно- методической литературы**

**изучение новых программ и педагогических технологий**

**сетевое взаимодействие**

**(сообщества, форумы)**

**развитие продуктивности и контактности во взаимоотношениях**

**4.определение степени готовности к выполнению функциональных обязанностей**

**1.Определение круга обязанностей и полномочий начинающего педагога**

**2.разработка и реализация индивидуального плана адаптации и развития**

**3.корректировка профессиональных умений**

**ознакомление с новыми нормативными документами**

**ознакомление с передовой практикой других ДОУ**

**накопление методических материалов и разработок**

**Постоянно действующая консультация для начинающего педагога**

**диагностика затруднений**

**1.методическое направление**

**направление**

**3.самообразование**

**2.психологическое**

**создание чувства уверенности, позитивного настроя**

**работа с материалами медиатеки**

**ДОУ**

**5. План мероприятий, проводимых в соответствии с направлениями и этапами реализации проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование мероприятия | Сроки | Исполнители | Результат |
| Адаптационный этап */ Направление: методическое* | | | | |
| 1. | Знакомство условиями труда, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, коллегами, материальной базой, с нормативно - правовой документацией, регламентирующей деятельность педагога:   * Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ» * Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 * Стратегия развития образования Ханты - Мансийского автономного округа-Югры до 2020 года. | 1неделя со дня трудоустройства | Директор  Инспектор ОК  Зам. директора по УМР | Определение круга обязанностей, полномочий начинающего педагога |
|  |
| 3. | Закрепление «наставника» за начинающим педагогом. | 1мес. со дня трудоустройства | Директор  Зам. директора по УМР | Подбор наставника, при необходимости, его обучение, издание приказа о назначении «наставника» |
| 4. | Разработка индивидуального плана развития начинающего педагога на год | 15 рабочих дней со дня назначения «наставника» | Педагог- наставник- Начинающий педагог | Совместная разработка, согласование, утверждение |
| 5. | Составление списка участников МО | начало учебного года (сентябрь) | Руководитель МО  Зам. директора по УМР | Включение начинающего педагога в состав МО по направлениям деятельности |
| *Направление: психологическое* | | | | |
| 1. | Диагностика затруднений | 1 месяц со дня трудоустройства | Педагог- психолог- Педагог- наставник- Начинающий педагог | определение направлений деятельности, планирование мероприятий |
| *Направление: самообразование* | | | | |
| 1. | Разработка плана мероприятий по самообразованию | октябрь | Педагог-наставник  Начинающий педагог | Включение плана мероприятий по самообразованию в индивидуальный план развития |
| Стабилизационный этап */ Направление: методическое* | | | | |
| 1. | Реализация плана индивидуального развития начинающего педагога | В течение года | Педагог- наставник- Начинающий педагог | Выполнение запланированных мероприятий, корректировка плана при необходимости |
| 2. | Смена «наставника» при отказе «наставника» или начинающего педагога | При необходимости | Директор  Зам. директора по УМР | Издание приказа о смене наставника |
| 4. | Проведение методических советов, семинаров, консультаций:   * ***Семинар-консультация*** *«Правила составления и оформления основных документов педагога ДОУ»;* * ***Профессиональный диалог:*** «Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога»; * ***Постоянно действующая консультация*** «Педагогическая студия молодого педагога»; * ***Консультация:***«Электронный методический паспорт как условие профессионального роста педагога»; * ***Профессиональный диалог:* «**Развитие профессиональной компетенции педагогов»; * ***Брифинг-встреча: «***Концепция и технология планирования занятия с использованием игровых технологий»; * ***Педагогическая студия*** «Секреты мастерства»: «Развитие звуковой культуры речи»; * ***Дискуссия «За и против» –*** обсуждение и определение наиболее эффективных моделей организации образовательного процесса в контексте ФГОС ДО; * ***Консультация:*** «Планирование образовательных задач при организации образовательной деятельности в рамках реализации образовательной области «Социально-коммуникативное развитие»; * ***Консультация:*** «Аналитическая деятельность педагога как важное условие планирования и проектирования педагогической деятельности»; * ***Методическая неделя в ДОУ.*** | В течение года | Зам. директора по УМР  Старший воспитатель |  |
| 5. | Участие в конкурсных мероприятиях ДОУ, выставках:   * ***Конкурс педагогического мастерства*** «Лучшая мультимедийная презентация». * ***Выставка «Математический Знайка»*** *(в рамках реализации Концепции математического образования)* * ***Конкурс*** «Лучшая методическая разработка» * ***Конкурс*** стихов «Стихи такие разные» * ***Конкурс «Лучший начинающий педагог»*** | В течение года | Зам. директора по УМР  Старший воспитатель  Начинающий педагог | Применение полученных знаний в практической деятельности |
| 3. | Участие в работе МО (заседаниях, семинарах):   * Участие в обсуждениях; * Выступление с докладом по теме заседания; * Участие в открытых просмотрах; * Участие в работе творческих групп. | В течение года | Руководитель МО  Зам. директора по УМР  Начинающий педагог | Накопление теоретических знаний и практического опыта |
| *Направление: психологическое* | | | | |
| 1. | Индивидуальные консультации, тренинги, деловые игры:   * ***Тренинг*** «Профессиональный и личностный рост педагога» * ***Деловая игра*** «Родители - наши партнеры» * ***Деловая игра*** «Саммит позитивных перемен» * ***Тренинг*** «Рефлексия себя как профессионала» * ***Консультация*** «Психологические аспекты речевого мастерства педагога» * ***Консультация*** «Что такое профессиональная деформация» * ***Консультация*** «Психологическая безопасность в общении» * ***Деловая игра*** «Взаимодействие с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС ДО» * ***Практическое занятие*** «Игры, которые лечат» | В течение года | Педагог-психолог  Начинающий педагог | Профессиональная адаптация начинающего педагога |
| *Направление: самообразование* | | | | |
| 1. | Реализация мероприятий в соответствии с планом по самообразованию | В течение года | Начинающий педагог | Повышение профессиональной компетентности посредством участия в семинарах, вебинарах, открытых просмотрах |
| Контрольно - оценочный этап | | | | |
| 1. | Отчет на итоговом педагогическом совете о реализации индивидуального плана развития начинающего педагога | Конец учебного года (май) | Педагог- наставник  Педагог-психолог  Начинающий педагог | Защита отчета, представление полученных результатов |
| 2. | Диагностика профессиональной компетентности начинающего педагога (по В.Н. Введенскому) | Май | Зам. директора по УМР  Старший воспитатель | Определение уровня профессиональной компетентности начинающего педагога. |
| 3. | Продление стажировки начинающего педагога при неуспешной защите и низких показателях диагностики | 4-6месяцев | Зам. директора по УМР  Педагог- наставник | Разработка нового плана индивидуального развития начинающего педагога |
| 4. | Самодиагностика начинающего педагога по рефлексии полученного опыта организации взаимодействия с педагогами в рамках совместных мероприятий | Май | Педагог- наставник  Начинающий педагог | Оценка значимости приобретенного опыта |

**6. Критерии самодиагностики педагога по рефлексии полученного опыта организации взаимодействия с педагогами в рамках совместных мероприятий (тренингов, семинаров, открытых просмотров)**

1.*Познавательная ценность* мероприятия (что нового, значимого полезного приобретено в ходе мероприятия, взаимодействия)

2.*Эмоциональная сопричастность* к собственной деятельности и деятельности своих товарищей (внутренние переживания, проявляющиеся в эмоциях во время действия).

3. *Возможность собственного влияния* на ход мероприятия и его итог.

4.*Возможность трансляции* полученного опыта в деятельности.

5.*Реализованность* ожидаемых результатов.

6*. Наличие согласованной деятельности* по достижению общих результатов.

7.Позиция по отношению друг к другу участников ситуации (объектная, субъектная).

Критерии оцениваются по трёхбалльной шкале и соответствуют уровням: «оптимальный» (15-21б), «достаточный» (8-14б), «низкий» (0-7б).

**7.Диагностика и планируемые результаты**

Оценка качества практической деятельности начинающего педагога осуществляется директором ДОУ, заместителем директора по УМР, старшим воспитателем, педагогами - стажистами при проведении развлекательного мероприятия, НОД. Для оценки профессиональной компетентности начинающего педагога в проекте используются критерии профессиональной компетентности педагога В. Н. Введенского.

1. *Коммуникативная компетентность* – эмоциональная устойчивость (связана с адаптивностью); способность конструировать прямую и обратную связь; речевые умения; умение слушать; умение награждать; деликатность, умение делать коммуникацию «гладкой»;

2.*Информационная компетентность* – объем информации (знаний) о себе, о воспитанниках и их родителях, об опыте работы других педагогов;

3.*Регулятивная компетентность* – целеполагание, планирование, мобилизация и устойчивая активность, оценка результатов деятельности, рефлексия;

4.*Интеллектуально-педагогическая компетентность* – комплекс умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению, конкретизации;

5.*Операциональная компетентность* – набор навыков, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности: прогно- стические, проективные, предметно-методические, организаторские, педагогической импровизации, экспертные.

**Планируемый результат:**

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. профессиональное самоопределение,

3. творческая самореализация,

4. снижение тревожности, неопределенности, испытываемых при вхождении в новый коллектив;

5. формирование правильного понимания своих задач и должностных обязанностей, а также общей цели;

6. выработка навыка безупречного выполнения своих функций;

7. достижение высокого уровня мотивации, удовлетворенности своим трудом.

**8. Заключение**

Формирование профессиональной компетентности происходит еще в условиях профессионального образовательного учреждения, и ведущая роль здесь принадлежит практике, но важнейшим этапом развития профессионализма становится непосредственная самостоятельная работа педагога в образовательном учреждении, а также правильно организованное его методическое сопровождение.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016г \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_