МКДОУ Чухломский детский сад «Родничок» Чухломского муниципального района Костромской области

**Проект**

**работы школы начинающего педагога**

**«ШАГИ К УСПЕХУ»**

***Автор проекта:*** старший воспитатель Сорокина Светлана Борисовна

***Вид проекта:*** долгосрочный, творческий.

***Участники проекта:*** молодые специалисты ДОУ, старший воспитатель.

***Место проведения:*** МКДОУ Чухломский детский сад «Родничок».

***Проблема проекта:*** одной из первостепенных задач коллектива детского сада стала методическая поддержка специалистов, которые вливаются в коллектив воспитателей ДОУ.

***Актуальность темы:*** пояснительная записка

2020-2021 уч.год

**Пояснительная записка**

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Настоящий педагог должен обладать профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания. Необходимой составляющей профессионализма человека является профессиональная компетентность.

**Под профессиональной компетентностью** понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

* **интеллектуально-педагогическая компетентность** – умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;
* **коммуникативная компетентность** – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, экстраверсию, эмпатию.
* **информационная компетентность** – объем информации педагога о себе, воспитанниках, родителях, коллегах.
* **рефлексивная компетентность** – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.
* **личностная профкомпетентность** характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации. Сюда же относят способность специалиста планировать свою профессиональную деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.
* **индивидуальная профкомпетентность** характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению.

Следовательно, на сегодняшний день любому специалисту необходимо обладать определенным набором компетенций.

Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. Молодому педагогу, только начинающему свою педагогическую деятельность, не имеющего порой ни образования, ни опыта работы следует стремиться к повышению своего профессионализма. И в этом, в первую очередь молодым воспитателям должен помочь методический кабинет дошкольного учреждения.

**Актуальность:**

Наш детский сад продолжает пополняться молодыми педагогами. На этом фоне одной из первостепенных задач коллектива детского сада становится поддержка молодых специалистов.

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест. Профессиональная компетентность современного педагога является условием эффективности организации развивающего образовательного процесса, она определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться возникающими в психолого-педагогическом процессе ДОУ, ситуациями, разрешая которые он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития ребенка.

Можно констатировать существующее противоречие между потенциальными возможностями педагогов в развитии и воспитании детей и отсутствием у них необходимых установок, теоретических знаний и практических умений, позволяющих компетентно проводить данную работу. Разрешить данное противоречие возможно, если в условиях системы повышения квалификации создать оптимальные условия для развития профессиональной компетентности воспитателя.

В качестве показателей готовности воспитателей дошкольных образовательных учреждений к развитию своей профессиональной компетентности можно выделить:

**высокий уровень мотивации** к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;

**адаптивность** к изменениям в профессиональной педагогической среде (перестройка своей деятельности в связи с появлением изменений в дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг);

способность выйти на **надситуативный уровень** в решении педагогических ситуаций; к постановке вариативных и комплексных целей профессионально-педагогической деятельности и поиску способов их решения посредством **планирования педагогических задач;**

способность осваивать **новые профессиональные компетенци**и, обновлять формы и методы педагогической деятельности;

умение **анализировать собственную профессионально-педагогическую деятельность** и перестраивать ее на основе освоения новой учебной и научной информации;

умение решать **профессиональные педагогические задачи** не по стереотипному образцу, а на основе рефлексивного анализа ситуации.

В нашем ДОУ имеется своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, свои формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышение его профессиональной компетентности через:

* наставничество;
* оказание помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам;
* стимулирование молодых специалистов к изучению опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
* усиление организации адресной методической помощи в организации воспитательно-образовательной работы.

Решение данной проблемы составляет цель проекта.

**Цель** – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Для реализации цели поставили ряд **задач:**

* способствовать успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности;
* 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;
* способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
* предоставить возможность педагогам провести самооценку коммуникативных способностей;
* мотивировать педагогов на развитие и совершенствование своих коммуникативных умений;
* обучить навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса.

В профессиональное объединение включаются начинающие работу педагоги, которые:

1. испытывают потребность в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности;
2. хотят научиться решать профессиональные задачи в условиях профессиональной деятельности;
3. хотят научиться успешно строить взаимодействие со всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса;
4. стремятся научиться проектированию и организации процесса самообразования воспитателя.

**Принципы работы по проекту:**

* добровольности;
* сотрудничества – участники занимают равноправные позиции;
* конфиденциальности – информация, относящаяся к тому или иному участнику, не обсуждается с другими без его согласия;
* доверительности – открытость и искренность участников в описании своих чувств, мыслей;
* диалога – участники находятся в постоянном контакте, обсуждают все возникающие вопросы.

**Формы работы** с педагогами в ходе реализации проекта:

* диагностика и анкетирование;
* мини-лекции;
* консультации;
* практические задания;
* разбор конкретных ситуаций;
* креативные задания;
* взаимопосещения режимных моментов и образовательной деятельности;
* презентации.

Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения в работе с детьми дошкольного возраста будет эффективным при соблюдении следующих условий:

- комплексном развитии компонентов содержания профессиональной компетентности педагогов (личностного, содержательного, профессионально-деятельностного) в данной сфере;

- применении методической работы в дошкольном образовательном учреждении как ведущего средства развития профессиональной компетентности педагогов в сфере работы с детьми дошкольного возраста;

- организации обучения педагогов на основе личностно ориентированного подхода, включающего оптимальный выбор форм и методов обучения;

- активизации педагогов в процессе обучения, которой способствует возникновение у них ассоциаций с собственным опытом, вопросов, учет мнений, пожеланий педагогов (обеспечении «обратной связи»).

**Предполагаемый результат:**

1. 1. Созданы педагогические условия, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения в работе с детьми дошкольного возраста.
2. 2. Сформированы профессиональные умения, накоплен опыт работы с детьми дошкольного возраста.
3. 3. Развиты творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности

**Члены школы начинающего педагога «ШАГИ К УСПЕХУ»**

Розанова И.А.

Соловьева Е.Н.

Макарова Т.Л.

Румянцева Л.В.

Соколова О.А.

Лебедева О.В.

Жирохова Н.П.

**План реализации проекта:**

Сроки реализации: 1года – сентябрь 2020- июнь 2021г.

**План реализации первого этапа работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **тема** | **формы работы** | **сроки** | **ответственные** |
| 1 | Собеседование с молодыми педагогами ДОУ для определения направлений работы | Собеседование | Сентябрь-октябрь | Ст. воспитатель |
| 2 | Изучение затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования*.* | Анкетирование *(самодиагностика педагога дошкольного учреждения* | Сентябрь-октябрь | Ст. воспитатель |
| 3 | Изучение методических потребностей педагогов. | Диагностическая карта | Сентябрь-октябрь | Ст. воспитатель |
| 4 | Изучение творческого потенциала педагогов | Анкетирование | Ноябрь | Ст. воспитатель |
| 5 | Создание базы данных о педагогических работниках ДОУ | Февраль 2013 | Сентябрь-октябрь | Ст. воспитатель |
| 6 | Сбор информации о результатах воспитательной – образовательной работы педагогов ДОУ | Посещение режимных моментов (карта – анализ) | В течение года | Ст. воспитатель |
| 7 | Формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно- методической, методической и др.). | Каталоги, картотеки | В течение года | Ст. воспитатель |

**План работы школы начинающего педагога «Шаги к успеху»**

**Сентябрь**

\* Анкетирование, выявление проблем и затруднений начинающих работу педагогов

\* Оказание помощи педагогам в выборе тем по самообразованию

**Октябрь**

\* Индивидуальные консультация с начинающими педагогами (по результатам анкетирования)

**Ноябрь**

\* «Непосредственно организованная образовательная деятельность. Этапы проведения. Правила написания конспекта НООД»

**Декабрь**

\* Взаимопосещения режимных моментов

**Январь**

\* «Решение педагогических ситуаций»

**Февраль**

\* «Оказание помощи по обеспечению учебного процесса методическими материалами»

**Март**

\* «Работа с интернет-ресурсами»

**Апрель**

\* Участие педагогов в муниципальном конкурсе «Педагогический дебют»

**Май**

\* Методическая выставка достижений молодого педагога

***В рамках реализации второго этапа работа строится по следующим направлениям:***

1. ***Аналитическая деятельность***

- выявление затруднений дидактического и методического характера;

- сбор и обработка информации о результатах воспитательно-образовательной работы педагогов ДОУ;

- изучение и анализ состояния и результатов собственной деятельности (методической работы), определение направлений ее совершенствования.

1. ***Информационная деятельность***

- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.)

- ознакомление педагогических работников ДОУ с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы;

- информирование педагогов ДОУ о новых направлениях в развитии дошкольного образования, видеоматериалов, рекомендациях, нормативных, локальных актах;

- создание видеотеки.

1. ***Организационно-методическая деятельность***

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи: молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный период;

- прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогов ДОУ, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

- организация и проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, конкурсов и других форм работы с педагогами;

- участие в разработке программы развития ДОУ;

- методическое сопровождение подготовки педагогов к участию в конкурсе профессионального мастерства;

- организация проведения экспертизы авторских методических материалов.

1.  Консультационная деятельность

- организация консультационной работы для педагогов ДОУ (индивидуальное, групповое консультирование);

- популяризация и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических исследований;

- консультирование педагогов ДОУ по вопросам обучения и воспитания детей.

1.  Образовательная деятельность

- формирование инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива;

- организация работы по изучению новых образовательных программ, нормативных документов, инструктивно-методических материалов;

- повышение уровня теоретической, психолого-педагогической подготовки педагогов;

- специализация и углубление знаний, обогащение новыми педагогическими технологиями, формами, методами, средствами;

- оказание научно-методической помощи педагогам на диагностической индивидуально-дифференцированной основе;

- консультативная помощь педагогам в организации самообразования;

- повышение общего уровня профессиональной педагогической культуры;

- помощь в адаптации к новым условиям педагогической деятельности.

1.  Контрольно-диагностическая деятельность

- стимулирование деятельности педагога;

- сочетание административного, коллективного контроля с самоанализом, самоконтролем, самооценкой каждого педагога;

- установление соответствия результатов образовательного процесса основным нормативам и стандартам;

- внедрение педагогической диагностики на основе информационно-аналитической деятельности.

1.  Регулятивно-коррекционная деятельность

- отслеживание поэтапных результатов образовательного и оздоровительного процессов;

- разработка и адаптация к условиям ДОУ мониторинговых методик и программ по длительному наблюдению за педагогической деятельностью, осуществляя прогноз, коррекцию развития личности, образовательного и оздоровительного процессов.

1.  Мотивационно-целевая деятельность

- стремление к достижению планируемого результата, выбор цели;

- планирование работы педагогического коллектива в соответствии с поставленными задачами и должностными обязанностями педагога;

- обеспечение способов и средств для реализации образовательного процесса.

1.  Планово-прогностическая деятельность

- выбор идеальных и реальных целей, разработка программ для их достижения;

- обеспечение перспективного и текущего планирования в системе;

- согласованность прогнозов и планов.

1.  Организационно-исполнительская деятельность

- повышение эффективности системы организации взаимодействия специалистов.

В дошкольном учреждении разработан план по повышению профессионального мастерства педагогов, который включает:

1.  профессиональному переподготовку педагогов работающих не по специальности;
2.  план прохождения курсов повышения квалификации и аттестации;
3.  система участия педагогов в профессиональных конкурсах и мероприятиях;
4.  план оказания методической помощи.

В ходе повышения профессиональных знаний и умений педагогов использованы следующие формы работы**:**

*Внешние*

1.  курсы ПК
2.  консультационные пункты ГМО и МК
3.  конкурсы
4.  сотрудничество с вузами

*Внутренние*

1.  творческие группы
2.  смотры - конкурсы
3.  индивидуальное наставничество
4.  дни открытых дверей
5.  самообразование
6.  консультации - практикумы
7.  деловые игры
8.  творческие задания
9.  мастер-классы
10.  педагогические чтения
11.  разные формы организации педагогических советов.

**Взаимодействие педагогов в коллективе**

1.  сотрудничество
2.  совместная деятельность
3.  взаимопомощь
4.  гуманистический стиль общения и отношений
5.  опора в деятельности на гуманное качество личности