**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Солгонский детский сад»**

**Образовательный проект**

**«ПроекториЯ будущего, начинающего педагога»**

**Руководитель проекта:**

**Воспитатель – Баутина Э. А.**

**Наставник:**

**Старший воспитатель: Лыспак Д. А**

**с. Солгон,**

**2023 г.**

**Введение**

Современная система дошкольного образования характеризуется постоянным повышением его качества, она требует максимальной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении. При этом большое внимание уделяется poли профессиональной компетентности педагогов. Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностнo-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности начинающего педагога предполагают наличие y него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Сегодня обществу требуется не просто воспитатель, a педагог по дошкольному образованию, который способен обеспечить не только воспитание и обучение ребенка, нo и главное — развитие его личности. Изменения, происходящие с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ee самостоятельного осуществления, приводят к становлению личности как профессионала.

На современном этапе система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.  
Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.  
Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.  
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, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же высокого и безупречного профессионализма.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества.

В связи с меняющимися требованиями и большим потоком информации, молодой педагог не всегда может самостоятельно ориентироваться в возникающих проблемах, которые порой самостоятельно не может вычленить, поэтому   возникла необходимость в создании  проекта, направленного на  предупреждение затруднений, развитие  профессиональной траектории молодых специалистов

**Актуальность:**

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. Немаловажную роль играет благоприятная атмосфера внутри ДОУ, где в первую очередь администрация и педагогический коллектив готовы поддерживать и оказывать всестороннюю помощь начинающему педагогу на протяжении всего адаптационного периода молодого специалиста.

**Цель проекта:**Развитие профессиональных компетенций  молодого специалиста, посредством наставничества.

**Задачи проекта:**

1. Научить проектировать ИОМ педагога;
2. Освоить технику сопровождения педагогического работника при реализации проекта;
3. Овладеть методиками диагностики профессиональных дефицитов к педагогическому работнику.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Этапы становления молодого педагога включают:

•  адаптацию(освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности),

•  стабилизацию(приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности),

•  преобразование(достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

**Предполагаемый результат (2л. Ед.ч.) Знает, умеет…**

Данный проект  способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1.  молодой педагог умеет работать с документацией педагога;

2.  педагог в процессе работы повышает своё профессиональное мастерство;

3.  педагог изучит опыт работы коллег своего учреждения;

4.  рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя;

5.  молодой педагог самостоятельно планирует свою педагогическую деятельность.

**Участники проекта:**

* администрация ДОУ;
* Старший воспитатель (наставник);
* молодой педагог (наставляемый).

Срок реализации проекта

С 9 января 2023 г. – май 2023 г.

**Ожидаемые результаты:**

- молодой  педагог знает и умеет проектировать свой ИОМ;

- молодой  педагог, самостоятельно пополняет свои педагогические знания;

- умеет моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;

- повышается уровень самообразования, самоорганизации, саморазвития.

**Принципы реализации Проекта**:

* Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
* Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, пошагового развития личности педагога);
* 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).

**Проектная часть**

Этапы реализации проекта

I.  Подготовительный

II.  Реализационный.

III.  Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:

•  Изучение  локальных актов образовательной организации  о наставничестве.

•  Закрепление молодого  специалистов за воспитателями стажёрами.

•  Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

•  Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга.

II этап  Реализационный включает в себя:

•  Изучение теоретического  основания и содержания программы «От рождения до школы» авторы

•  Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

•  Совместное  проектирование  образовательного  процесса,  составление календарного и перспективного планов работы.

•  Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей  среды в группах.

•  Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

•  Показ совместной деятельности с детьми  и  режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

•  Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами,  с  дальнейшими предложениями  по  выбору наиболее  эффективных методов работы с детьми.

•  Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

•  Самообразование молодых специалистов.

•  Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и

методов в различных ситуациях.

Начальный  этап  вхождения  начинающего  педагога  в  педагогическую среду,  его  адаптация  в  коллективе  будут  успешны,  если  четко  продумана  и спланирована  методическая  поддержка  на  основе  изучения  затруднений  и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть  создана  такая  система сопровождения молодых специалистов, которая поможет  им  не  только  адаптироваться,  но  и  развить  умение  на  практике применить  знания,  полученные  в  учебном  заведении,  сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

**Направления  деятельности по работе с молодыми специалистами:**

1. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей(если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9.  Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10.  Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11.   Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12.   Организация индивидуального наставничества(распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

13.  Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

-   содействует  созданию  благоприятных  условий  для  профессионального роста  начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

-  координирует  действия  начинающего  педагога  в  соответствии  с  задачами воспитания и обучения детей;

-  оказывает  помощь  в  проектировании,  моделировании  и  организации воспитательно-образовательной  работы  с  детьми  в  соответствии  с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

-  знакомит  в  процессе  общения  с  теоретически  обоснованными  и востребованными педагогическими технологиями;

-    консультирует   по   подбору   и   использованию   педагогически целесообразных   пособий,    игрового   и   дидактического   материала;

- оказывает  позитивное  влияние  на  рост  профессиональной  компетентности

начинающего педагога.

Формы  работы  используемые  в  работе  по  наставничеству:  наблюдение

педагогического  процесса  у  опытных  педагогов,  взаимопосещение, консультации,  открытые  мероприятия,  круглые  столы,  семинары-практикумы  и  т.д.  Разнообразные  формы  работы  с  молодыми  специалистами способствуют  развитию  познавательного  интереса  к  профессии,  активному освоению  приемов  работы  с  детьми  и  их  родителями,  оказывает положительное  влияние  на  совершенствование  профессиональной деятельности.

В  методическом  сопровождении  деятельности  начинающих  педагоговважны  не  разнообразие  мероприятий,  а  система,  направленная  насовершенствование  профессиональной  подготовки  путем  освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод:  система  наставничества  планируется  и  своевременно конкретизируется  в  зависимости  от  ожиданий  и  индивидуальных особенностей  педагога.  Эта  система  согласуется  с  годовыми  задачами  и спецификой  ДОУ,  поэтому  она  не  может  разрабатываться  единой  для  всей системы дошкольного образования.

III этап реализации проекта -  итоговый включает в себя.

•  Показ  молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательной организации

- на муниципальном уровне

•  Анализ результатов работы на  педагогическом совете.

•  Ежегодное подведение итогов  работы.

•  Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом  целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

V. Механизм реализации проекта:

Реализация  данного проекта  рассчитана  на  2  учебных года,  осуществляется  наставниками,   молодыми (вновь  принятыми педагогами),  старшим  воспитателем,  заместителем  заведующего  по воспитательно-методической  работе,  руководителем  дошкольной организации.  Методическая  служба  и  руководитель  образовательного

учреждения  осуществляют  контроль  реализацией  программы  и  за  работой

наставников.

Руководитель  дошкольной  организации  в  начале  учебного  года  представляет

молодого  специалиста  педагогическим  работникам  детского  сада,  объявляет

приказ  о  закреплении  за  ним  наставника,  создает  необходимые  условия  для

совместной  работы  молодого  специалиста  с  закрепленным  за  ним наставником.

а  основе  примерного  плана  по  наставничеству  каждый  наставник составляет  индивидуальные  планы  работы  на  год,  в  соответствии  с  которыми и  осуществляется  работа  и  контроль.  Контроль  за  реализацией  проекта включает:  посещение  занятий,  родительских  собраний  и  других  мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В  конце  учебного  года  результаты  работы  по  наставничеству,  т.е. результаты  реализации  проекта  представляются  на итоговом педагогическом совете.

**План работы с молодым специалистом**

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Ответственный** |
| Собеседование с молодым специалистом | |
| Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом | |
| Организационные мероприятия:  · анкетирование;  · выбор и назначение наставника | Ст. воспитатель |
| Консультация: «Адаптация к условиям ДОУ» | Ст. воспитатель |
| **Октябрь** | |
| Участие молодого специалиста в мероприятиях ДОУ, педсоветах, семинарах и т.д. | Ст. воспитатель |
| Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД» | Ст. воспитатель |
| Выбор темы по самообразованию | Наставник |
| **Ноябрь** | |
| Участие в семинаре | Ст. воспитатель |
| Изучение методических разработок «Методика проведения родительского собрания» | Наставник |
| **Декабрь** | |
| Изучение методических разработок «Формы работы с родителями» | Наставник |
| Консультация «Разнообразные виды планирования» | Ст. воспитатель |
| **Январь** | |
| Совместный выезд на курсы повышения квалификации по теме «Конструирование фронтально-парных занятий». | Ст. воспитатель |
| Изучение памяток «Самоанализ занятия», «Виды самоанализа» | Ст. воспитатель |
| **Февраль** | |
| Выступление на общем собрании педагогов, по теме «Конструирование фронтально-парных занятий».  Консультация «Общение воспитателя с родителями воспитанников» | Наставник  Ст. воспитатель |
| Консультация  «Структура и содержание портфолио» | Ст. воспитатель, наставник |
| Участие в педагогическом совете | Ст. воспитатель |
| **Март** | |
| Посещение НОД опытных педагогов | Ст. воспитатель |
| Презентация по теме самообразования | Ст. воспитатель |
| **Апрель** | |
| Дискуссия «Трудная ситуация на занятие и ваш выход из нее» | Ст. воспитатель |
| Тренинг «Твое оригинальное начало НОД» | Наставник |
| **Май** | |
| Подведение итогов работы | Ст. воспитатель, наставник |

**Заключение**

Движение личности в сфере профессионального труда получило название профессионального становления субъекта деятельности. Таким образом, профессиональное становление субъекта — это часть индивидуального развития человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности.

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.

Для успешной адаптации начинающих педагогов основным видом их познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное адаптационное усовершенствование. Процесс профессиональной адаптации y каждого педагога индивидуален и зависит от множества факторов, но в целом он связан с понятием «адаптированность», которая определяется как освоение норм профессиональной деятельности. Достижение соответствия нормам обеспечивает качественную профессиональную деятельность, оптимальную работоспособность и является базой, фундаментом, непременным условием для развития творческиx способностей педагогa, совершенствования профессионального мастерства, формирования индивидуального стиля деятельности.

**Литература**

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
2. Якуш О. Е. Проблема адаптации молодых педагогов в современном дошкольном образовательном учреждении, 2011.
3. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2006.
4. БогословецЛ.Г.,Давыдова О.И. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений. Методическое пособие.-М.:ТЦ Сфера,2012.
5. Вершинина Н. Б., Суханова Т. И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: Справочно- методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
6. Волошина А. С. Методические рекомендации для тьютора, Ростов-на- Дону, 2007.
7. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: учеб.пособие для высш. учеб. заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия» , 2007. – 176 с. – (Профессионализм педагога).
8. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ/Л.Т.Львова//Справочник старшего воспитателя,- 2008.-№11
9. Микляева Н. В. Инновации в детском саду.- М.: Айрис ПРЕСС, 2008.
10. Микляева Н.В., Микляева Ю.В. 2008. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис-Пресс.
11. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТЦ Сфера, 2007.
12. Тимофеева Л.Л., Бережнова О.В. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ. Выпуск 1. Учебно-методическое пособие. Издательство «Педагогическое общество России», 2013 г.