

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

«Детский сад «Лучик»

**Перспективно – целевой проект
«Сопровождение молодого специалиста в
условиях реализации ФГОС»**

Автор: Шологон Светлана Анатольевна
заместитель заведующего
МБДОУ «Детский сад «Лучик»
город Гагарин Смоленской области

Город Гагарин 2018.

Актуальность:

Функционирование и развитие любого образовательного учреждения эффективно только при условии деятельности высокопрофессиональных кадров. Педагогические кадры становятся главным ресурсом, условием качественного образования. Любое образовательное учреждение – это, прежде всего педагоги, работающие в нем. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно "стареет". В ДОУ работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. Если так и дальше будет продолжаться, то в скором времени в детских садах столкнутся с «кадровым голодом» и подрастающее поколение некому будет воспитывать в соответствии с современными требованиями общества.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. В то же время неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой иногда полностью лежит на совести администрации.

Вот почему перед руководителями ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

Мы считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику:

- быстро адаптироваться к работе в детском саду;
- избежать момента неуверенности в собственных силах;
- наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса;
- сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике;
- «почувствовать вкус» профессиональных достижений;
- раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

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, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол

судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации.

От того, как пройдет период вхождения молодого педагога в профессию, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель ДОУ, осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов. В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей появилась необходимость в создании в нашем ДОУ перспективно – целевого проекта: «Сопровождение молодого специалиста в условиях реализации ФГОС».

Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данный проект направлен на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Паспорт проекта

Наименование проекта	«Сопровождение молодого специалиста в условиях реализации ФГОС»
Основания для разработки проекта	ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. №155
Разработчик проекта	МБДОУ «Детский сад «Лучик» город Гагарин Смоленской области
Руководитель проекта	Шологон Светлана Анатольевна
Цель проекта	Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их педагогического мастерства.
Задачи проекта	Создание благоприятных организационно-психологических условий для работы молодых педагогов. Привлечение специалистов с базовым педагогическим образованием для работы в учреждении . Научно-методическое и организационное сопровождение деятельности молодых и вновь пришедших педагогов. Обеспечение социальных гарантий и карьерного роста молодых специалистов.
Основные направления проекта	1 проектная линия «Работа с потенциальными педагогическими кадрами» 2 проектная линия «Адаптация молодых специалистов в учреждении» 3 проектная линия «Обеспечение карьерного роста и социальных гарантий молодых педагогов»
Этапы и сроки реализации	1 этап – подготовительный (2016г.) Анализ кадровой ситуации и ресурсных возможностей учреждения, разработка механизмов привлечения в учреждение молодых педагогов и программы их профессионального развития. 2 этап – основной (2017 – 2020г.г.) Работа по реализации направлений проекта «Школа молодого педагога» 3 этап – обобщающий (2020г.) Проблемно-рефлексивный анализ реализации проекта,

	определение перспектив дальнейшей работы по данному направлению.
Ожидаемые результаты	Успешная адаптация молодых, начинающих педагогов. Раскрытие творческого потенциала молодых педагогов и формирование потребности в саморазвитии и карьерном росте. Создание модели наставничества в учреждении. Улучшение социально-психологического микроклимата в коллективе и изменения в корпоративной культуре. Формирование позитивного имиджа учреждения.
Финансирование проекта	Бюджетные средства.
Механизм реализации проекта	Проект реализуется через запланированные мероприятия
Организация и контроль реализации проекта	Проект «Школа профессионального мастерства молодого педагога» является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Корректировка проекта может осуществляться ежегодно после поэтапного анализа, вносимые изменения утверждаются педагогическим советом МБДОУ «Детский сад «Лучик», промежуточные итоги заслушиваются на совещании при заведующем, педагогическом совете, на Управляющем совете учреждения.

Дорожная карта реализации проекта

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Проектная линия №1 Работа с потенциальными педагогическими кадрами		
Организация работы по профориентации обучающихся на педагогические профессии.	ежегодно	Зам.заведующего
Установление контакта с городской Службой занятости, Отделом содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников, с СОГБПОУ «Гагаринский многопрофильный колледж»	к 1 октября 2016г.	
Привлечение студентов педагогических колледжей и вузов для прохождения педагогической практики.	в течение всего периода	Зам. заведующего
Привлечение специалистов разных отраслей для ведения кружков, спортивных секций.	в течение всего периода	Заведующий
Организация Дней открытых дверей с приглашением выпускников СОГБПОУ «Гагаринский многопрофильный колледж»	1 раз в год	Зам. заведующего
Участие в «Ярмарке вакансий».	март-апрель	Заведующий
Создание странички сайта «Приглашаем к сотрудничеству».	2016г.	Заведующий
Выпуск газеты о МБДОУ «Детский сад «Лучик»	Январь 2018г.	Заведующий, Зам. заведующего

Проектная линия №2 «Адаптация молодого специалиста»			
Оказание методической помощи в становлении	Активное включение молодых педагогов в систему методической работы учреждения.	2016-2020г.	Зам. заведующего

молодого специалиста как профессионала; Обеспечение профессионального роста молодых специалистов.			
	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.	в течение всего периода	Зам. заведующего
	Создание модели наставничества.	2016-2020	Зам. заведующего
	Организация работы «Школы молодого педагога» 1 этап «Я и мое рабочее место (коллектив, учреждение)» - этап становления педагога, адаптация и вовлечение его в корпоративную культуру; 2 этап «Я и моя профессия» - этап развития приоритетных профессиональных навыков; 3 этап «Я и моя карьера» - этап развития инновационного потенциала, выявление лидеров, планирование развития дальнейшей карьеры.	2017-2020	Зам. заведующего
	Привлечение молодых специалистов к участию в различных конкурсах	2017-2020	Зам. заведующего
	Организация психолого – педагогического сопровождения: -индивидуальные консультации -психологическая гостиная - психологические тренинги; -семинары - практикумы «Вхождение в профессию»	2017-2020	Педагог - психолог
	Создание портфолио молодого педагога	2017-2020	Зам. заведующего наставники

	Установление стимулирующих выплат молодым специалистам в соответствии с Положением о стимулирующих и иных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик»	2016-2020	Заведующий
	Создание материально-технических условий для продуктивной педагогической деятельности	2016-2020	Заведующий
Проектная линия №3 «Обеспечение карьерного роста и социальных гарантий молодых педагогов»			
Поддержка положительных мотивов профессиональной деятельности	Активная презентационная деятельность молодых педагогов на уровне ДОУ, района и города.	В течение всего периода	Зам. заведующего Педагог-наставник
	Привлечение к участию в профессиональных конкурсах	В течение всего периода	Зам. заведующего
	Участие в процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию	2017-2020г.г.	Зам. заведующего
Стимулирование творческой деятельности	Поддержка и материальное стимулирование участия молодых педагогов в различных конкурсах, фестивалях, конференциях в соответствии с Положением о стимулирующих и иных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик»	В течение всего периода	Заведующий
	Создание условий для распространения зарождающегося инновационного опыта среди молодых педагогов (публикации на сайте учреждения, освещение	В течение всего периода	Зам. заведующего

	опыта работы через СМИ)		
	Выдвижение молодых педагогов на конкурсы профессионального мастерства	В течение всего периода	Зам. заведующего
Вовлечение в активную общественно-профессиональную деятельность	Участие в творческой группе, работа в профсоюзном комитете.	В течение всего периода	Зам. заведующего Педагог-наставник
	Участие в проектной, экспериментальной работе, исследовательской деятельности	В течение всего периода	Зам. заведующего Педагог-наставник
	Установление выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы в соответствии с Положением о стимулирующих и иных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик»	2 раза в год	Заведующий
	Утверждение ежегодной премии директора «Лучший педагог года» среди молодых педагогов.	2018г	Заведующий

Ресурсное обеспечение проекта

№	Нормативно – правовые документы
1	Положение о наставничестве
2	Положение о «Школе профессионального мастерства молодого педагога».
3	Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад «Лучик»».
	Организационные ресурсы
1	Установление оптимального режима педагогической деятельности начинающего специалиста.
2	Организация индивидуальной работы с молодыми специалистами через систему наставничества, стажерскую практику.
	Кадровые ресурсы
1	Заведующий

2	Заместитель заведующего	
3	Педагоги - наставники	
4	Члены управляющего совета	
5	Педагог - психолог	
	Экономические ресурсы	
1	Выделение средств из стимулирующей части фонда оплаты труда для поддержки молодых и начинающих педагогов, наставников.	
	Материально-технические ресурсы	
1	В своей работе молодой педагог обеспечен медиапроектором, ноутбуком, экраном проекционным, интернетом, телевизором, музыкальным центром	
	Интернет-ресурсы	
	Министерство образования и науки РФ http://минобрнауки.рф	
	КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ МО «ГАГАРИНСКИЙ РАЙОН» http://rodinagagarina.ru/organi-vlasti/komitet-po-obrazovaniyu/	
	Ресурсы образования портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций https://www.resobr.ru/	
	Сайт для педагогов дошкольного образования «Воспитатель» http://vospitatel.com.ua/	
	Информационный портал Дошколенок.ру https://dohcolonoc.ru/	
	Сайт МБДОУ «Детский сад «Лучик»	

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ

Общее руководство реализацией проекта «Сопровождение молодого специалиста в условиях реализации ФГОС» осуществляет заместитель заведующего.

Заместитель заведующего ежегодно составляет план реализации проекта, представляет его педагогическому совету и Управляющему совету учреждения; анализирует поэтапную реализацию проекта и вносит определенные коррективы на последующие этапы.

Педагогический и Управляющий советы учреждения могут вносить определенные поправки в содержание проектных линий, не изменяя общей идеологии проекта.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА

Эффективность проекта оценивается по следующим показателям:

- Процент укомплектованности учреждения педагогическими кадрами, в т.ч. молодыми специалистами (не менее 20%).
- Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в учреждении в течение 5 лет.
- Квалификационный уровень молодых специалистов (досрочная аттестация).
- Повышение образовательного уровня через обучение в ВУЗах.
- Процент участия педагогов в профессиональных конкурсах, детско-взрослых проектах, акциях и др.
- Увеличение контингента обучающихся до 5% ежегодно в связи с повышением имиджа учреждения .

В связи с переменами, происходящими в сфере образования, предъявляются новые требования к личности педагога, к повышению его профессиональной компетентности. Современный педагог должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активно включаться в методическую, инновационную деятельность. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования достижений науки и инновационного педагогического опыта. Обновление дошкольного образования во многом зависит от притока молодых специалистов. Необходимость оптимизации повышения педагогического мастерства и творчества молодых педагогов обусловлена изменениями, которые происходят сегодня в системе российского образования. Она может быть выражена в интеграции возможностей МБДОУ «Детский сад «Лучик»» в условиях взаимодействия между основными субъектами системы повышения квалификации: институтом повышения квалификации, учреждениями педагогического профессионального образования, методическими службами, педагогами. Потенциал МБДОУ «Детский сад «Лучик»» может быть представлен опытом использования эффективных форм работы по повышению квалификации молодых педагогических кадров: самообразование, обмен ППО, обучающие семинары и практикумы, мастер-классы.

Наставничество

Наставник: развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой педагог: получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Администрация: повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров. Регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на тематических курсах;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места;

- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии заместителя заведующего. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример;
- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми ;
- оценка его педагогической деятельности. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;
- заполнение информационной карты педагога;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.
- самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы).

II ступень – 2–4-й годы работы (развивающий): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над

которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

III ступень – 5–6-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ❖ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ❖ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ❖ Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- ❖ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ❖ Оценка педагогического труда по результатам;
- ❖ Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Наставничество поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».

С.А. Макаренко.

