Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №50»

ПРОЕКТ

**«Интеграция молодых педагогов в профессию»**

Автор: заведующая

Петрова И.И.

Чита, 2017

**Введение**

Проблема адаптации молодого педагога к условиям детского сада всегда притягивала внимание как науки, так и практики дошкольного образования. Однако в настоящее время данный вопрос приобретает особую актуальность. Усложнение профессионально - педагогических задач, решаемых воспитателем в условиях детского сада, затрудняет прохождение процесса адаптации, создает условия для появления у неопытного педагога профессиональной тревоги и переживаний.

Поэтому возникает необходимость поиска наиболее благоприятных практик взаимодействия членов педагогического коллектива с молодым педагогом, направленных на оказание ему своевременной помощи и поддержки, организацию благоприятной здоровьесберегающей комфортной среды для молодого воспитателя.

Часто молодые педагоги испытывают особые трудности в процессе взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса – коллегами по работе и родителями воспитанников. Эти факты легко объясняются отсутствием опыта сотрудничества со взрослыми людьми, который к сожалению достаточно тяжело получить в процессе обучения в учебном заведении. Будучи студентом, воспитатель имеет хорошую практику общения с детьми, но совершенно не готов к организации взаимодействия с семьями воспитанников, к построению рабочих взаимоотношений с другими педагогами. Однако, если родители могут достаточно долго «испытывать» молодого педагога и проверять профессиональную компетентность, то педагогический коллектив как правило создает все необходимые условия для комфортного пребывания молодого воспитателя в детском саду.

Таким образом, очевидной становится необходимость совершенствования кадрового потенциала учреждения, пополнения квалифицированными педагогическими кадрами, обучения педагогических кадров, совершенствование методической работы, которая стимулирует профессиональное развитие педагогов, способствует их самореализации, позволяет получать большее удовлетворение от работы.

**Пояснительная записка**

Самым злободневным вопросом на этапе развития образования в ДОУ является интеграция молодых педагогов, условия их карьерного роста и повышения профессионального мастерства, формы социальной защиты и проблемы досуга.

Молодые педагоги приносят в ДОУ новейшие педагогические теории и передовой опыт, с которым их познакомились в вузе. Они еще не скованы профессиональными стереотипами и потому вносят в педагогическую среду свойственную молодости увлеченность, страсть поиска, свежесть знаний и критический взгляд. К ним при всей их неопытности тянутся дети. Для молодого специалиста, пришедшего в ДОУ, этап выбора профессии, как и годы учения, остались позади.

Начался новый период – утверждение себя в профессии. Еще совсем недавно он размышлял над тем, кем быть, какую профессию избрать, быть или не быть педагогом… Сегодня вопрос решается иначе: правильно выбрана его профессия или нет? Совпал ли этот выбор с тем, что называют обычно призванием?

Вхождение в реальную практику требует от педагога высокой степени собранности для решения разнообразных педагогических задач учебного и воспитательного плана по отношению к различным лицам, воспитанникам и взрослым, входящим в контакт с ним. Долг педагога обеспечить единство действий ДОУ и семьи, постоянно помогать родителям в семейном воспитании детей, заботиться о повышении их педагогической культуры. Задача не из легких, а для молодого педагога она представляется особенно сложной. Хотя уже сегодня накоплен немалый опыт положительного влияния педагога на педагогику семейных отношений, который должен стать достоянием всех молодых педагогов. От того, как он усвоен, во многом зависит авторитет педагога не только в родительской, но и в детской среде. Однако все же когда речь идет об умениях работать с семьей, обнаруживается, что начинающий педагог не очень четко представляет себе основы содружества, затрудняется в проведении родительского собрания, в пропаганде педагогических знаний среди родителей, работе с родительским комитетом.

Данный проект нацелен на успешную адаптацию и самоидентификацию молодого специалиста в профессиональной области.

**1. Описание проблемы:**

* Очевидной становится необходимость совершенствования кадрового потенциала учреждения, пополнения квалифицированными педагогическими кадрами, обучения педагогических кадров, совершенствование методической работы, которая стимулирует профессиональное развитие педагогов, способствует их самореализации, позволяет получать большее удовлетворение от работы.

**2. Тип проекта:**

* краткосрочный, открытый, коллективный, практический.

**3. Цель проекта:**

* создание условий для профессиональной адаптации молодых педагогов на внешнем и внутреннем уровнях.

**4. Задачи:**

* повысить уровень квалификации педагогических кадров;
* организовать процесс включения нового педагога в межличностные отношения с коллегами;
* сформировать потребности у начинающих и вновь принятых педагогов в самообразовании и поддержки у них мотивации на постоянное повышение качества предоставляемых услуг через совершенствование своей профессионально-личностной компетенции;
* поддержка мотивации в реализации планов профессионального роста;
* сформировать профессиональные компетенции в области психологии и культуры профессии.

**5. Прогнозирование результатов проекта.**

5.1. Ожидаемые положительные результаты.

* Рост профессиональной компетенции молодых педагогов;
* Успешная адаптация молодых педагогов, установление хороших взаимоотношений с коллегами;
* Формирование у молодых педагогов стремления к совершенствованию в рамках профессии;
* Готовность молодых педагогов к включению в инновационную деятельность;
* Умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения.

5.2. Риски:

* Неуверенность молодого педагога в своих силах и возможностях;
* Боязнь идти на контакт с родительской общественностью;
* Отсутствие потребности в самообразовании;
* Незаитересованность в межличностных отношениях с коллегами.

**6.** **Перспектива дальнейшего развития проекта:**

* опыт деятельности  ДОУ по данному проекту может быть рекомендован для работы в дошкольных образовательных учреждениях.

**7. Участники проекта:**

* администрация МБДОУ;
* педагоги и специалисты МБДОУ;
* родители (законные представители) воспитанников;
* дети;
* социум.

**8. Срок реализация проекта:** с сентября 2017 г. по май 2018 г.

**Этапы реализации проекта:**

1 этап – подготовительный; срок реализации – сентябрь 2017 г.

Цель - определение целей и форм системы работы с молодыми педагогами.

2 этап – основной; срок реализации – октябрь 2017 г. – апрель 2018 г.

Цель – достижение успешного личностного профессионального развития.

3 этап – заключительный; срок реализации  – май 2018 г.

Цель – обобщение опыта работы и дальнейшее планирование. Портфолио педагога.

**9. Поэтапная деятельность реализации проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| **1 этап - подготовительный** |
| 1 | Собеседование с молодыми педагогами | Сентябрь 2017г. | Заведующая |
| 2 | Выбор и назначение наставников | Сентябрь 2017г. | ЗаведующаяЗаместитель по УВР |
| 3 | Проведение самооценки деятельности педагогов | Сентябрь 2017г. | ЗаведующаяЗаместитель по УВР |
| 4 | Создание инновационного совета | Сентябрь 2017г. | ЗаведующаяЗаместитель по УВР |
| **2 этап - основной** |
| 5 | Поиск методов и технологий проведения методических мероприятий | Октябрь – апрель 2017г. | Педагоги  |
| 6 | Мастер-класс | Октябрь 2017г.  | Педагоги  |
| 7 | Методический диалог: педагогическая ситуация (с родителями) | Ноябрь 2017г. | Педагоги  |
| 8 | Защита сценария новогоднего утренника | Декабрь 2017г. | Педагоги  |
| 9 | Мозговой штурм: видение проведение НОД | Январь 2018г. | Педагоги  |
| 10 | Психологический тренинг: профессиональное выгорание | Февраль 2018г. | Педагоги  |
| 11 | Ярмарка идей по предметно-пространственной среде | Март 2018г. | Педагоги |
| 12 | Защита проекта ландшафтного дизайна игрового участка | Апрель 2018г.  | Педагоги |
| 13 | Производственные совещания по итогам проведенных методических мероприятий | Октябрь – апрель | Заведующая Заместитель по УВРПедагоги  |
| **3 этап - заключительный** |
| 14 | Рассмотрение результатов реализации проекта | Май 2018г. | ЗаведующаяЗаместитель по УВРПедагоги |
| 15 | Подготовка материалов для участия в конкурсе | Май 2018г. | ЗаведующаяЗаместитель по УВРПедагоги |
| 16 | Педагогическая копилка по всем проведенным мероприятиям | Май 2018г. | Педагоги |
| 17 | Повышение квалификации педагога (аттестация) | Май 2018г. | Педагоги |
| 18 | Проведение самооценки деятельности педагогов | Май 2018г. | ЗаведующаяЗаместитель по УВРПедагоги |