

*МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ
по работе с молодыми педагогами
в дошкольном учреждении*

*«Ступени
педагогического
мастерства»*

г.Сургут
2010г.

Авторская группа проекта

*Гарипова Светлана Борисовна,
зам. зав по УВР МДОУ № 79
«Садко»*

*Полеенко Елена Николаевна, зам.
зав. по УВР МДОУ № 56 «Искорка»*

*Кораблёва Наталья
Владимировна, зам. директора по
УВР МОУ НОШ №42*





«...Ключевая роль в школе принадлежит учителю, и нам необходимо разработать систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации. Но что более важно – это пополнение школ новым поколением учителей...»

президент России Д.А. Медведев



«...В Югре остается острой проблема привлечения молодых специалистов. По числу молодых педагогов Югра находится почти на последнем месте в России. От общего числа преподавательского состава лишь от 5 до 7% являются молодыми кадрами. Одной из задач, возложенных на Правительство округа в рамках Года учителя, является привлечение в образовательные учреждения выпускников педагогических вузов...»

**А.В.Грибцова, директор окружного
Департамента образования и науки**

Динамика численности молодых специалистов в муниципальных дошкольных учреждениях г.Сургута

Материалы информационно-аналитической справки
по итогам Декады молодого специалиста от 18.11.2009 г.

Учебный год	Всего молодых специалистов	Первый год работы
2006-2007	66	14
2007-2008	52	23
2008-2009	47	30
2009-2010	61	16

Год	Всего педагогов	Выпускники СурГПУ	Выпускники СурГУ	Другие образовательные учреждения
2009	61	39	4	18

Основные причины увольнения:

- низкая зарплата – 38%,
- разочарование в профессии – 31%,
- семейные обстоятельства – 18%,
- получение нового образования – 10%,
- отсутствие жилья по месту работы – 3%.



Основные трудности молодых специалистов:

- ✓ отсутствие практического опыта – 38%;
- ✓ сотрудничество с родителями – 29%;
- ✓ осуществление диагностики – 7%;
- ✓ осуществление самообразования – 5%;
- ✓ знание и применение нормативно-правовой базы – 5%;
- ✓ оформление документации – 5%;
- ✓ нет трудностей – 5%;
- ✓ адаптация в коллективе – 4%.
- ✓ отсутствие творческой инициативы – 2%.

Ступени профессионального роста

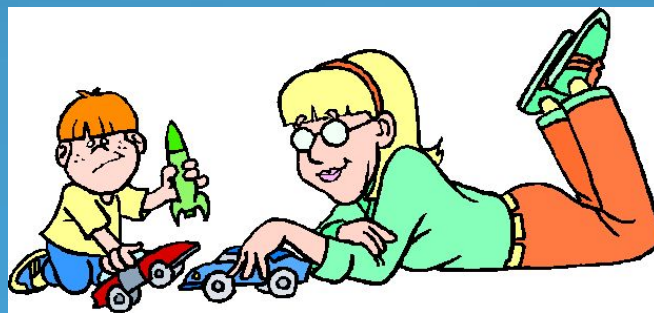


3 ступень –
профессиональное
мастерство

2 ступень – самореализация.
Выработка собственного
профессионального стиля.

1 ступень –
адаптация и утверждение
профессиональной деятельности.

Цель: Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога



Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
4. Создать педагогические условия, способствующие мотивации для профессионального развития педагога;
5. Установить отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми и опытными педагогами.
6. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре.

Основные документы, регламентирующие работу дошкольного учреждения с молодыми педагогами:

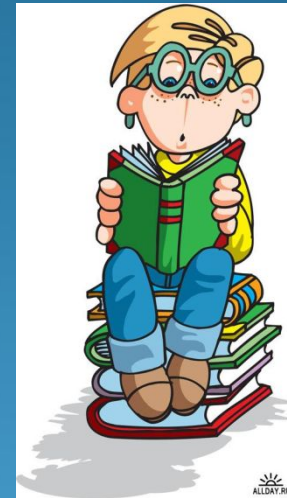
- Закон РФ «Об образовании»;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» от 04.02.2010 г. Пр. №271;
- «Концепция Федеральной целевой программы развития образования до 2010г» от 03.10 2005г.;
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
- Концепция модернизации российского образования на период до 2010г. (приказ МО РФ от 11.02.2002 №393);
- Основные направления развития муниципальной системы образования в городе Сургуте на 2007–2010 годы;
- Соглашение между Администрацией города и городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки города Сургута по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2009-2011 годы.
- Локальные акты дошкольного учреждения.

Основные направления работы:

- Адаптационная работа.
- Организация профессиональной коммуникации.
- Мотивация самообразования.
- Психологическая поддержка.

Способы вовлечения молодых педагогов в процесс повышения квалификации

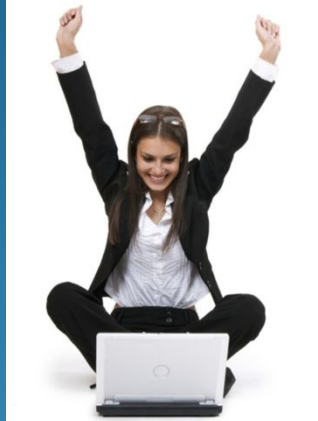
- педагогическое проектирование;
- работа с инструктивно-нормативными документами;
- работа с кейсами и сценариями - кейс-технология (решение педагогических ситуаций);
- тренинги;
- дискуссия;
- деловые игры;
- мозговая атака;
- активно-игровые методы;
- ролевая игра;
- творческая гостиная;
- эстафета педагогического мастерства;
- имитация рабочего дня воспитателя;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- имитация конкретной ситуации;
- написание творческих работ;
- Интернет-поиск под определенное задание;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение занятий и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке занятий и педагогических мероприятий;
- разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ и т.д.



Содержание деятельности

- 1. Составление планов работы с молодыми специалистами заместителей заведующего по учебно-воспитательной работе.*
- 2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.*
- 3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.*
- 4. Составление плана работы молодого специалиста.*
- 5. Работа Школы молодого педагога как составной части методической службы дошкольного учреждения.*

Этапы реализации проекта



**3 ступень (Обобщение опыта работы) соответствует 3 году работы.
Задача: Помочь молодому специалисту в анализе и обобщении значимых профессиональных результатов работы, инициировать участие педагога в конкурсах различного уровня, успешное прохождение педагогом аттестации.**

**2 ступень (Развитие профессиональных умений соответствует 2 году работы.
Задача: Развивать профессиональные умения молодого педагога, способствовать накоплению опыта, поиску лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.**

**1 ступень (Адаптация) соответствует 1-й году работы.
Задача: Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.**

Прогнозируемые результаты:

- пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение молодого педагога;
- сближение воспитателей с руководителями учреждения, что поможет взаимодействию по выявлению и предупреждению проблем, стоящих перед молодыми воспитателями на местах;
- дальнейшее улучшение профессионализма молодых педагогов ДОУ;
- создание модели системной работы с молодыми педагогами в дошкольном учреждении;
- выработка механизмов, как взаимодействия педагогов, так и повышения их профессионализма на постоянно действующей основе;
- успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации молодых педагогов;

Прогнозируемые результаты:

- постепенное приобщение к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию;
- активизация процесса самообразования молодых воспитателей;
- повышение престижности профессии воспитателя, пропаганда прогрессивных идей образования, а также заинтересованность руководителей дошкольных учреждений в молодых специалистах;
- обобщение и распространение опыта эффективной работы с молодыми педагогами в городском сообществе и в других регионах страны;
- инициация молодых педагогов к получению современного вида образования: бакалавриат и магистратура;
- основа для корректировки планов обучения будущих педагогов в ВУЗах, расставить в обучении дополнительные акценты;
- закрепление в дошкольных учреждениях молодых.

«Чем выше и дальше каждый из нас идет, тем яснее видит, что предела достижений совершенства не существует. Дело не в том, какой высоты ты достигнешь сегодня, а в том, чтобы двигаться вперёд вместе с вечным движением жизни»

(Е. И. Перух)

Спасибо за внимание