

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №17

## ПРОЕКТ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА

# «ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ»



Составители: Тетерина Е.Ю.,  
заведующий МБДОУ детский сад №17,  
Раздьяконова О.В., руководитель СОП №1,  
Бормотова Л.В., директор ГБОУ СО РПУ

г. Ревда,  
2018 г.

<b>Наименование проекта создания ресурсного центра</b>	<b>Школа профессионального становления молодого воспитателя.</b>
<b>Учреждение исполнитель</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад №17.
<b>Разработчики Проекта</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тетерина Е.Ю., заведующий МБДОУ детский сад №17,</li> <li>2. Раздьяконова О.В., руководитель СОП №1.</li> <li>3. Бормотова Л.В., директор ГБОУ СО «Ревдинский педагогический колледж»</li> </ol>
<b>Основание для разработки и реализации проекта</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)</li> <li>• Указ Президента РФ от 29.05.2017 г. № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»</li> <li>• Национальная система учительского роста</li> <li>• Программа развития образования в РФ (Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642 «Об утверждении государственной программы РФ "РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ"»)</li> <li>• Майские указы Президента РФ – 2018</li> <li>• «Примерная основная образовательная программа дошкольного образования» (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 20.05.2015 г. № 2/15)</li> <li>• Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н</li> </ul>
<b>Участники проекта</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагоги дошкольных образовательных учреждений , со стажем работы до 4-х лет;</li> <li>2. Педагоги-наставники;</li> <li>3. Заведующий, руководители СОП, старший воспитатель МБДОУ - детский сад №17</li> </ol>
<b>Срок реализации проекта</b>	Программа рассчитана на реализацию в течение 3-х лет (сентябрь 2018 – август 2021 г.) и предполагает постоянную работу по его дополнению, корректированию и совершенствованию.

<b>Цель проекта</b>	Повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов на основе апробации модели муниципального ресурсного центра по организации сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать модель ресурсного центра по организации сопровождения молодых специалистов дошкольного образования городского округа Ревда;</li> <li>2. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальной траектории профессионального развития;</li> <li>3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;</li> <li>4. Разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов;</li> <li>5. Создание условий для развития открытой площадки для развития педагогического диалога по обмену опытом между педагогами –наставниками и молодыми специалистами в ДОО городского округа Ревда ;</li> <li>6. Способствовать распространению лучших педагогических практик.</li> </ol>
<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание эффективной модели наставничества в процессе сопровождения профессионального становления молодых педагогов;</li> <li>• Рост профессиональной компетентности молодых педагогов;</li> <li>• Развитие кадрового потенциала в ДОО городского округа Ревда.</li> </ul>
<b>Краткое содержание проекта</b>	Основная идея проекта заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов посредством реализации муниципальной модели наставничества и педагогических пар. Индивидуализация заключается в предоставлении молодому педагогу права и возможности развития и приобретения профессионального опыта через построение профессиональной траектории развития. Индивидуальный подход предполагает систематическую, разностороннюю методическую и практическую помощь, организацию самообразования.

## Содержание

№ п/п	Раздел	Стр.
1.	Актуальность	5
2.	Цель и задачи	5
3.	Методологическая основа	6
4.	Целевые группы	7
5.	Механизм реализации проекта. Дорожная карта.	7
6.	Этапы реализации проекта	10
7.	<b>Основные направления реализации модели ресурсного центра «Школа профессионального становления молодого воспитателя»</b>	12
8.	Риски программы	13
9.	Мониторинг реализации проекта	14

## 1. Актуальность

Меняются политические ориентиры, стандарты образования, поколения детей и педагогов. Современный детский сад живет в постоянно меняющихся условиях: все более совершенные реформы, новые стратегии, программы развития, инновационные проекты, но кто же двигает все эти процессы? Естественно, прежде всего - педагогические кадры. Проблема развития кадрового потенциала на сегодня является актуальной для любой образовательной организации. Кадры разрабатывают реформы, результаты которых мы так ценим, затем их реализуют, и кадры же чувствуют на себе последствия этих реформ, улучшая их или исправляя ошибки и недочеты.

Происходящие изменения в системе образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. В федеральном Законе «Об Образовании в РФ» сказано, что требования к современному образованию и социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития. [ст.28 п.7]

Федеральные государственные образовательные стандарты так же выдвигают требования к кадровым условиям: необходима укомплектованность образовательного учреждения кадрами, важен высокий уровень квалификации педагогических работников, актуальна проблема непрерывности профессионального развития педагогических работников. При этом возникают вопросы: как смотивировать молодого специалиста на новый уровень профессионального развития? Какие условия необходимо создать для успешного развития молодого педагога? Как помочь ему не потерять интерес к работе?

Эффективный профессиональный рост педагогов-«дошкольников» в условиях инновационной деятельности учреждения может происходить в процессе тьюторского сопровождения на основе реализации модели муниципального ресурсного центра, цель которого - повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов на основе апробации модели тьюторского сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов. Возможности реализации тьюторской поддержки молодых воспитателей на уровне дошкольного образования в городском округе Ревда до настоящего времени не использовались.

Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле. Предлагаемая модель ресурсного центра **«ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ»** является составной частью системы повышения квалификации педагогов.

Новизна проекта заключается в разработанной модели ресурсного центра по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов системы дошкольного образования в ГО Ревда.

Практическая значимость определяется разработкой и практической реализацией модели ресурсного центра «Школа профессионального становления молодого воспитателя». Предложенный опыт могут использовать дошкольные образовательные учреждения не только нашего города, но и других территорий.

## 2. Цель и задачи проекта

Цель: Апробировать проект ресурсного центра «Школа профессионального становления молодого воспитателя».

Задачи:

1. Создать модель ресурсного центра по организации сопровождения молодых специалистов дошкольного образования городского округа Ревда;

2. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальной траектории профессионального развития;
3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
4. Разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов;
5. Создание условий для развития открытой площадки для развития педагогического диалога по обмену опытом между педагогами – наставниками и молодыми специалистами в ДОО городского округа Ревда ;
6. Способствовать распространению лучших педагогических практик.

Реализация проекта основана на принципах:

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

Планируемые результаты:

- Эффективная модель сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов.
- Рост профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов.
- Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития;
- Создание условий для повышения качества дошкольного образования в ГО Ревда.

**3. Методологическая основа проекта:**

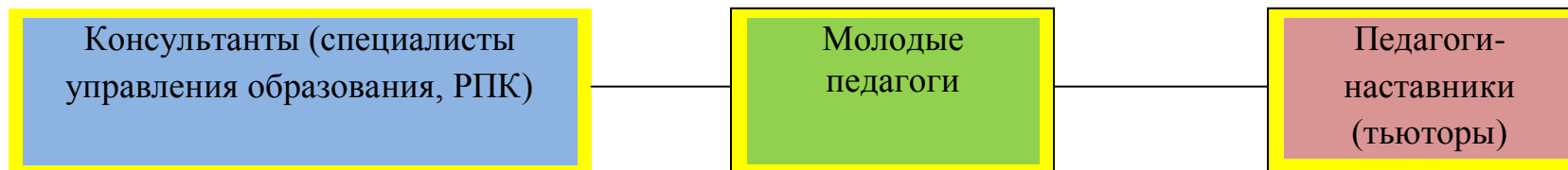
Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И.Архангельский, Ю.К.Бабанский, В.А.Сластенин, Т.И.Шамова, А.И.Щербаков, Ю.И.Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу.

Анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А.Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С.Поляковой. Многообразии факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л.Мацкевич, Л.М.Митина, И.А.Хоменко, Е.И.Рогов.

### Ожидаемые социальные эффекты:

- *Рост профессионализма молодых педагогов и закрепление их статуса в профессиональной среде системы образования ГО Ревда;*
- *Повышение качества дошкольного образования;*
- *Рост количества участников конкурсов профессионального мастерства;*
- *Положительная динамика в приращении качественных показателей участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях;*
- *Результативность и рост числа участников из числа молодых педагогов в педагогических конференциях, форумах, мастер-классах, семинарах;*
- *Повышение удовлетворенности родителей качеством предоставления образовательных услуг в ДОУ.*

#### 4. Целевые группы программы



#### 5. Механизм реализации проекта

##### Дорожная карта сетевого взаимодействия

МБДОУ Центр развития ребенка, ДОУ ГО Ревда, управление образования ГО Ревда, ГБОУ СО «Ревдинский педагогический колледж»

**Цель взаимодействия:** сотрудничество в образовательной, исследовательской, методической, консультационной, информационной деятельности с целью повышения профессиональной компетентности молодых специалистов ДОУ, совершенствования педагогического потенциала и других ресурсов ДОУ, обеспечивающих наличие положительной динамики в повышении качества дошкольного образования в ГО Ревда.

**Целевые установки взаимодействия:**

обеспечение комплекса (нормативно-правовых, программно-методических, информационно-организационных) условий для создания эффективной модели методической поддержки молодых специалистов ДООУ города:

- разработка мониторинга профессиональных результатов молодых специалистов и их профессиональных затруднений;
- реализация комплексной модели педагогического роста;
- повышение кадрового потенциала дошкольных образовательных организаций;
- развитие системы социального партнерства;
- внедрение новых (эффективных) форм взаимодействия.

**Системообразующие основания реализации проекта:**

- акцент на повышение качества педагогической деятельности и развитие педагогического сотрудничества;
- дифференцированный подход к планированию и организации мероприятий на основе учета внешних и внутренних условий функционирования ДООУ;
- внимание к аналитической деятельности педагогических коллективов и управленческих команд.

***План мероприятий дорожной карты***

<b><i>Формирование нормативно-правовой базы проекта</i></b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1	Заключение договоров о взаимодействии в рамках социального партнерства	Сентябрь, 2018 г.	Тетерина Е.Ю. заведующий МБДОУ Центр развития ребенка – детский сад №17, Бормотова Л.В., директор ГОУ СПО СО «Ревдинский педагогический колледж», Мальцева Т.Е., директор МКУ «Центр развития образования»
2	Издание приказов о назначении координаторов реализации проекта в рамках социального партнерства		Тетерина Е.Ю. заведующий МБДОУ Центр развития ребенка – детский сад №17, Бормотова Л.В., директор ГОУ СПО СО «Ревдинский педагогический колледж»
3	Разработка и утверждение дорожной карты социального партнерства	Сентябрь, 2018 г.	Тетерина Е.Ю. заведующий МБДОУ Центр развития ребенка



			– детский сад №17, Бормотова Л.В., директор ГОУ СПО СО «Ревдинский педагогический колледж»
4	Разработка нормативно – правовых документов по реализации проекта	Сентябрь-октябрь, 2018 г.	Тетерина Е.Ю. заведующий МБДОУ Центр развития ребенка – детский сад №17, Бормотова Л.В., директор ГОУ СПО СО «Ревдинский педагогический колледж»
5	Подготовка программ, семинаров, практикумов, мастер-классов по направлениям деятельности сетевых площадок в режиме сетевого взаимодействия.	Весь период реализации проекта	По согласованию сторон, участников проекта
6	Создание странички на сайтах образовательных учреждений по межсетевому взаимодействию	В течение 2018-2019 уч.г.	По согласованию сторон
7	Приобретение программно-методических материалов для реализации методических проектов	Системно	Участники проекта
8	Формирование групп педагогических и руководящих кадров по различным направлениям реализации проекта	Октябрь, ноябрь 2018 г.	Руководители ДОУ, участников проекта
9	Повышение квалификации, обучение руководящих работников и педагогов, задействованных в реализации проекта	Системно	Участники проекта
10	Организация партнерского взаимодействия с организациями ГО Ревда	В течение 2018-2019 гг.	Участники проекта
<b>Формы реализации проекта</b>			
1	Проведение семинарских занятий, мастер-классов, семинаров, конференций, тренингов с приглашением специалистов	По договоренности сторон	Участники проекта
2	Конференции, круглые столы по обмену опытом		
3	Проведение обучающих практических занятий для педагогов		
4	Проведение демонстрационных сеансов и практикумов		
5	Проведение мониторинговых исследований		
6	Взаимодействие в рамках социального партнерства		
7	Аналитическая деятельность по итогам реализации		

	проекта		
<b>Презентация и публикация итогов реализации проекта</b>			
1	Публикация итогов реализации проекта в сборниках НПК педагогических работников, на сайтах организаций	По договоренности сторон	Участники проекта

### 6. Этапы реализации проекта ресурсного центра

Этапы	Сроки	Содержание деятельности
Организационный		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Изучение имеющихся нормативно-правовых документов, передового опыта по созданию модели ресурсного центра, деятельность которого направлена на поддержку и сопровождение профессионального становления молодых воспитателей.</li> <li>-Создание «Ассоциации педагогов-наставников».</li> <li>-Создание банка данных о молодых педагогов ДОУ городского округа Ревда.</li> <li>-Изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных маршрутов, подбор диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов; по изучению запроса на тьюторское сопровождение (выбор тьютора).</li> <li>-Разработка модели тьюторского сопровождения профессионального становления молодых педагогов.</li> <li>-Разработка и утверждению программы ПРОЕКТА.</li> </ul>
Диагностический		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, определение «поля затруднений».</li> </ul>

Практический		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Апробация модели ресурсного центра.</li> <li>-Разработка индивидуального образовательного маршрута становления молодого педагога.</li> <li>-Организация и проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов (консультации, открытые уроки, мастер-классы, создание портфолио, организация курса профессионального мастерства).</li> <li>- Создание карты профессионального роста молодых педагогов.</li> <li>- Формирование банка творческих разработок молодых педагогов:</li> <li>- Создание виртуальной методической мастерской;</li> <li>-Создание системы тьюторского сопровождения профессионального становления молодых педагогов.</li> </ul>
Итогово аналитический		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Обобщение и анализ итогов реализации проекта.</li> <li>-Диссеминация опыта работы по программе через участие в мероприятиях различного уровня.</li> </ul>

7. Основные направления реализации модели ресурсного центра «Школа профессионального становления молодого воспитателя»

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА  
«ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ»



## 8. Риски программы

Цель программы может быть частично не достигнута под влиянием следующих рисков:

<b>Риски</b>	<b>Меры по преодолению</b>
Недостаток квалифицированных кадров.	Повышение компетентности педагогов-наставников по сопровождению молодых педагогов.
Стереотипы общественного сознания.	Формирование позитивного мнения через положительные публикации в СМИ, открытые мероприятия, внешнюю оценку деятельности ресурсного центра.
Объективные риски (нагрузка участников не позволяет им быть активными членами деятельности ресурсного центра).	Возможное расширение временных рамок работы по индивидуальным образовательным маршрутам. Популяризация деятельности ресурсного центра через создание виртуальной методической мастерской.
Сопrotивление участников образовательного процесса (сложные межличностные отношения и конфликтные ситуации между наставниками и молодыми педагогами).	1. Смена педагога – тьютора; 2. Изменение индивидуального образовательного маршрута. 3. Обращение в комиссию по урегулированию споров ДООУ.

## 9. Мониторинг реализации проекта

Задача	Критерии	Методы мониторинг а	Форма представления результатов	Ответственные	Сроки
Создать модель тьюторского сопровождения молодых педагогов	Эффективность модели	Анкетирование. Сравнительный анализ.	Аналитическая справка.	старший воспитатель Педагогический тьюторы.	Ежегодно (май)
Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития.	Наличие профессиональных затруднений Уровень профессиональной компетентности и повышения квалификации педагогов. Количество и качество проведенных открытых уроков и мероприятий. Количество и качество участия педагогов в работе МО, конкурсах различного уровня. Наличие публичных выступлений.	Анкетирование наблюдение. Сбор информации. Сравнительный анализ.	Выступление на Педагогическом совете, на семинаре для педагогов-тьюторов. Статистические данные. Сопоставительные таблицы. Графики, диаграммы. Аналитическая справка.	старший воспитатель Педагогический тьюторы.	Ежегодно (сентябрь, май)

Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных маршрутов.	Степень удовлетворенности молодых педагогов обучением по индивидуальным образовательным маршрутам	Наблюдение. Анкетирование. Сравнительный анализ.	Показ открытых мероприятий. Участие в конкурсах. Аналитическая справка.	– старший воспитатель Педагог-тьюторы	Ежегодно (сентябрь, май)
Разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов	Эффективность системы оценки личностного роста педагогов.	Анкетирование Наблюдение, собеседование. Сбор информации.	Выступление на заседании творческой групп, методическом совещании, педагогическом совете.	Педагог-тьюторы	сентябрь
Создать условия для процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов	Степень повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов.	Анализ количества посещений страниц на сайте ДОУ с творческими разработкам и педагогов. Анализ количества публичных выступлений, открытых мероприятий, участия в конкурсах, фестивалях, форумах.	Статистические данные. Сопоставительные таблицы. Графики, диаграммы. Аналитическая справка.	Старший воспитатель	1 раз в квартал

<p>Формировать инновационный ресурс, осуществлять презентацию достижений молодых педагогов .</p>	<p>Наличие достижений молодых педагогов. Наличие инновационных разработок молодых педагогов. Количество и уровень демонстрации достижений молодых педагогов.</p>	<p>Наблюдение. Сбор информации. Экспертная оценка. Внешняя оценка (общественное мнение). Сравнительный анализ.</p>	<p>Статистические данные. Сопоставительные таблицы. Графики, диаграммы. Банк данных инновационных разработок молодых педагогов, размещенных на сайте. Аналитическая справка.</p>	<p>старший воспитатель</p>	<p>Ежегодно (май)</p>