

Администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 7 «Золотой ключик» городского округа г. Урюпинск

ПРИНЯТО
педагогическим советом
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 7
«Золотой ключик»
городского округа г. Урюпинск
Протокол № 1 от 26.08.2021г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 7 «Золотой ключик»
городского округа г. Урюпинск
Приказ от 27.08.2021 г. № 100
Е.В. Токмакова
Е.В. Токмакова



Программа

«Школа молодого педагога»

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №7 «Золотой ключик»
городского округа г. Урюпинск

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ТРИ ГОДА

Составитель
старший воспитатель МБДОУ
«Детский сад №7 «Золотой ключик»
городского округа г. Урюпинск
Ковалева Галина Викторовна

Урюпинск
2021 г.

... ни искусство, ни мудрость не могут быть достигнуты, если им не учиться.

Демокрит

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» главной задачей дополнительного образования является подготовка творческой, образованной личности, способной к непрерывному самообразованию и саморазвитию. В решении этой задачи определяющая роль принадлежит педагогу. Будущее образовательного учреждения – это компетентные педагоги. Неразвивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникационными навыками, не способный найти свое место в социуме педагог не научит этому учеников.

Подготовка, полученная в колледжах и институтах, не может решить проблемы формирования мастерства. Только путем самообразования и творческих поисков придет педагог к своему мастерству. Помочь ему в этом в самый ответственный период его становления должны руководители и коллектив образовательного учреждения. Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80-х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это

общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

II этап – 2-й год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия. Активно привлекается к показу занятий на уровне своего ОУ.

III этап – 3-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, складывается система работы, имеются собственные наработки.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, поэтому к каждому педагогу надо подходить индивидуально. 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 планирования деятельности по программе «Школа молодого педагога» на основании наблюдения были выявлены доминирующие затруднения начинающих педагогов:

- недостаточное владение учебным материалом;
- отсутствие навыков владения методами практической работы;
- неумение организовать воспитательный процесс.

Данные проблемы возникают в связи с тем, что иногда молодые специалисты не имеют специального образования для работы в дошкольном образовании; выявляются противоречия между профессиональной направленностью и выбранной специальностью;

происходит переоценка собственных сил и идеализация выбранной профессии. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых педагогов, не нашедших себя в выбранной специальности.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации воспитательной работы;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно со старшим воспитателем и наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного воспитателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В ходе реализации программы создаются условия для роста профессионального мастерства педагогов. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах формируется мастерство педагога.

Таким образом, программа помогает и молодым педагогам, и руководителям образовательных учреждений решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми педагогами, способствует формированию педагогического мастерства.

Цель: развитие профессиональных умений, превышающих базовый стандарт педагогического образования, расширение и углубление психолого-педагогических знаний педагогов.

Задачи:

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- удовлетворение потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;
- помощь молодым педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Формы работы:

1. коллективные формы работы
 - педагогический совет
 - методическое объединение педагогов ДО
 - педагогические семинары
 - педагогическая гостиная
 - обзор педагогической литературы
 - мастер-классы
2. индивидуальные формы работы
 - консультации
 - практические занятия
 - посещение занятий, мероприятий опытных педагогов ДОУ;
3. редакционно-издательская деятельность
 - Методический вестник
 - памятки
 - рекомендации
 - инструкции

- тематические папки

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, "мозговые штурмы", разработка и презентация занятий, презентация себя как воспитателя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения молодые педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Срок реализации программы: в течение 3-х лет

Этапы работы по программе:

Этапы реализации программы	Характеристика деятельности	Задачи
1-й этап- первичная адаптация молодых специалистов. (длительность этапа: 2-3 месяца)	Этот этап включает в себя знакомство молодых педагогов с ДОУ, его традициями, особенностями учебно-воспитательного процесса, нормативно-правовой базой, правами, обязанностями т.д.	Познакомить молодых педагогов с особенностями учебно-воспитательного процесса в ДОУ, нормативно-правовой базой. Формировать мотивацию на достижение профессионального результата. Формировать готовность к работе в команде и к самостоятельной работе.
2-ой этап- период изучения педагога в процессе его деятельности. (длительность этапа: 1-ый год работы молодого педагога)	На этом этапе осуществляется изучение деятельности педагога, его личностных качеств, уровень его профессиональной подготовки, методики преподавания; выявляются затруднения; оказывается индивидуальная предварительная помощь.	Наблюдение и анализ за деятельностью педагога. Формирование умения решать поставленную задачу с оценкой ресурсов для ее решения. Формирование собственного понимания смысла и назначения работы
3-й этап- период наставничества. (длительность этапа: 1-ый, 2-ой год работы молодого педагога)	Овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса, приобретение молодым педагогом практических навыков, необходимых для работы.	Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.
4-ый этап – самообразование педагога. (длительность этапа: 3-й год работы молодого педагога)	Повышение качества преподавания. Формирование у начинающего педагога ДО активности, самостоятельности;	Организация работы по самообразованию, самосовершенствованию молодых педагогов. Развитие творческой активности педагогов.
5-ый этап - подведение итогов работы по программе. (длительность этапа: 2-ое полугодие 3 года работы)	Установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и другими участниками образовательного процесса. Овладение необходимыми практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса. Общая предрасположенность к работе в ДОУ, удовлетворенность профессией.	Подведение итогов работы с молодым специалистом по программе.

Ожидаемые результаты реализации программы:

- профессиональная и социальная адаптации молодых специалистов, удовлетворенность профессией педагога ДО;
- повышение уровня научно-теоретической подготовки педагогов;
- овладение практическими навыками организации учебно-воспитательного процесса;
- формирование у молодого педагога собственной системы работы.

АНКЕТА

для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении занятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с воспитанниками, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
- мотивировать деятельность воспитанника
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать воспитанников в обучении
- развивать творческие способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- другое (допишите)

**ПЛАН РАБОТЫ
«ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»
1 год обучения**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Знакомство с нормативными документами по организации образовательного процесса.	в течение года	заведующий ДОУ
2.	Знакомство с правилами оформления документации, журналов, планов.		старший воспитатель, медицинская сестра
3.	Консультация «Рабочая программа педагога ДОУ»	сентябрь	старший воспитатель
4.	Консультация «Перспективное и календарное планирование в ДОУ»	сентябрь	старший воспитатель
5.	Занятие «Организация, структура и конструирование занятия»	ноябрь	наставник
6.	Контрольно-диагностическая деятельность в образовательном процессе	декабрь	старший воспитатель наставник
7.	Педагогическая гостиная «Имидж современного педагога»	январь	старший воспитатель
8.	Консультация «Педагогический анализ и самоанализ занятия»	март	наставник
9.	Консультация «Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения»	апрель	наставник
10.	Составление отчета о реализации образовательной программы.	май	старший воспитатель
11.	Оказание помощи в овладении методами воспитания и обучения.	в течение года	старший воспитатель
12.	Посещение занятий, мероприятий опытных педагогов ДО с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом.	в течение года	старший воспитатель

2 год обучения

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Знакомство с нормативными документами по организации образовательного процесса	в течение года	старший воспитатель
2.	Оказание помощи в овладении методами обучения и воспитания	в течение года	наставник
3.	Посещение занятий, мероприятий опытных педагогов ДО СП ДОД	в течение года	старший воспитатель
4.	Обучающее занятие «Программно – методическое обеспечение деятельности ДОУ»	сентябрь	старший воспитатель
5.	Мастер-класс «Технология составления самопрезентации», Самопрезентация «Моя профессия – педагог»	ноябрь	старший воспитатель
6.	Обучающее занятие «Взаимодействие педагога с родителями воспитанников. Формы и методы»	февраль	наставник
7.	Педагогический практикум «Занятие как форма организации образовательного процесса в учреждении дополнительного образования. Итоговое занятие в конце года – как форма демонстрации достижений воспитанников»	март	старший воспитатель наставник
8.	Обучающий семинар «Методическая работа – как средство повышения эффективности и качества образовательного процесса». Выбор методической темы для самообразования.	апрель	старший воспитатель наставник
9.	Портфолио педагога ДО	май	наставник

3 год обучения

В начале 3 года работы молодой педагог сам выбирает формы и способы повышения квалификации и способы презентации результатов. Задача администрации - предоставить максимальные возможности для самопрезентации молодого специалиста. В течение года проходит деловое обсуждение реальных случаев профессиональной деятельности, что позволяет адекватно оценивать действия другого и поддерживать свою профессиональную форму. Молодой специалист активно привлекается к участию в работе педсоветов, методического объединения педагогов, семинаров, творческих недель, открытых занятий.

Методическое обеспечение программы:

1. Нормативно-правовая база ДООУ и педагога ДО
2. Анкеты, диагностики и т.п.
3. Материалы для обучения:
 - методические рекомендации по разработке дополнительной общеобразовательной программы
 - программно-методическое обеспечение педагога ДО
 - учебно-методический комплект к ДОП и т.п.
 - портфолио педагога ДО
 - презентации
4. Раздаточные материалы:
 - методический вестник
 - памятки
 - рекомендации и т.п.
5. Разработки сценариев
6. Конспекты занятий

Литература:

1. Кузнецова Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов/ Под общ. Ред. Н.К. Беспятовой. – М.: Айрис-пресс, 2003 г.
2. Настольная книга завуча: методическая работа в школе/ авт.-сост. Л.М. Сыромятникова - М.: Глобус, 2009г.
3. Советова Е.В. Тематические педсоветы- Изд.2-е.- Ростов н/Д:Феникс, 2008г.
4. Соловова Н.А. Современные подходы к формированию педагогических команд в условиях образовательного учреждения: учебно-методическое пособие. – Самара: ГОУ СИПКРО, 2007г.
5. Интернет-ресурсы