

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 170**

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
МОУ детский сад №170
«29» августа 2014г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МОУ детским садом №170
/ Л.А. Пацкова
«01» сентября 2014 г.
Приказ № 60



ПРОГРАММА
методического сопровождения молодых специалистов
«Школа молодого педагога»

Срок реализации программы – 2 года. (2014 -2016 гг.)



Составитель:
Старший воспитатель
Кудрявцева Н.В.
Педагог-психолог
Гайлевич Н.В.

г. Волгоград 2014

Содержание:

1.	Введение.	
1.1.	Пояснительная записка:	3
1.1.1.	актуальность программы;	3
1.1.2.	нормативно-правовая база;	3
1.1.3.	цель, задачи;	3
1.1.4.	формы работы;	5
1.1.5.	организация наставничества;	7
2.	Основная часть:	
2.1.	этапы реализации программы;	8
2.2.	план работы «Школы молодого педагога» на 2014-2015 уч. г. (1 год)	9
2.3.	план работы «Школы молодого педагога» на 2015-2016 уч. год. (2 год)	10
2.4.	план проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых педагогов, проводимых педагогом-психологом на 2014-2016 уч. год.	13
3.	Заключительная часть:	
3.1.	критерии оценки эффективности реализации программы, формы контроля и методы оценки и диагностики;	14
	Список рекомендуемой литературы	16

"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..."

А.С. Макаренко

I. Введение

1.1. Пояснительная записка

Происходящие сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последние десятилетия отношения к человеку. Особая роль в решении проблемы человека на современном переходном этапе и на более длительную историческую перспективу, как показывает мировая практика, принадлежит образованию.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОУ, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда воспитателя назрел ряд противоречий, которые также препятствуют успешной адаптации в профессиональной деятельности. Что нужно изменить в работе каждому ДОУ, чтобы ни один выпускник педагогических колледжей не разочаровался, не потерял интерес к профессии?

В связи с этим для совершенствования подготовки молодого воспитателя с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МОУ детском саду №170 функционирует «Школа молодого педагога» (ШМП).

Цель: оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов;

2. Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности;
3. Развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями;
4. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
6. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ. Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Занятия ШМП планируются ежегодно по 1–2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы Школы молодого педагога проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока –

высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы.

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы ШМП необходимые коррективы.

Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДООУ.

Формы работы

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

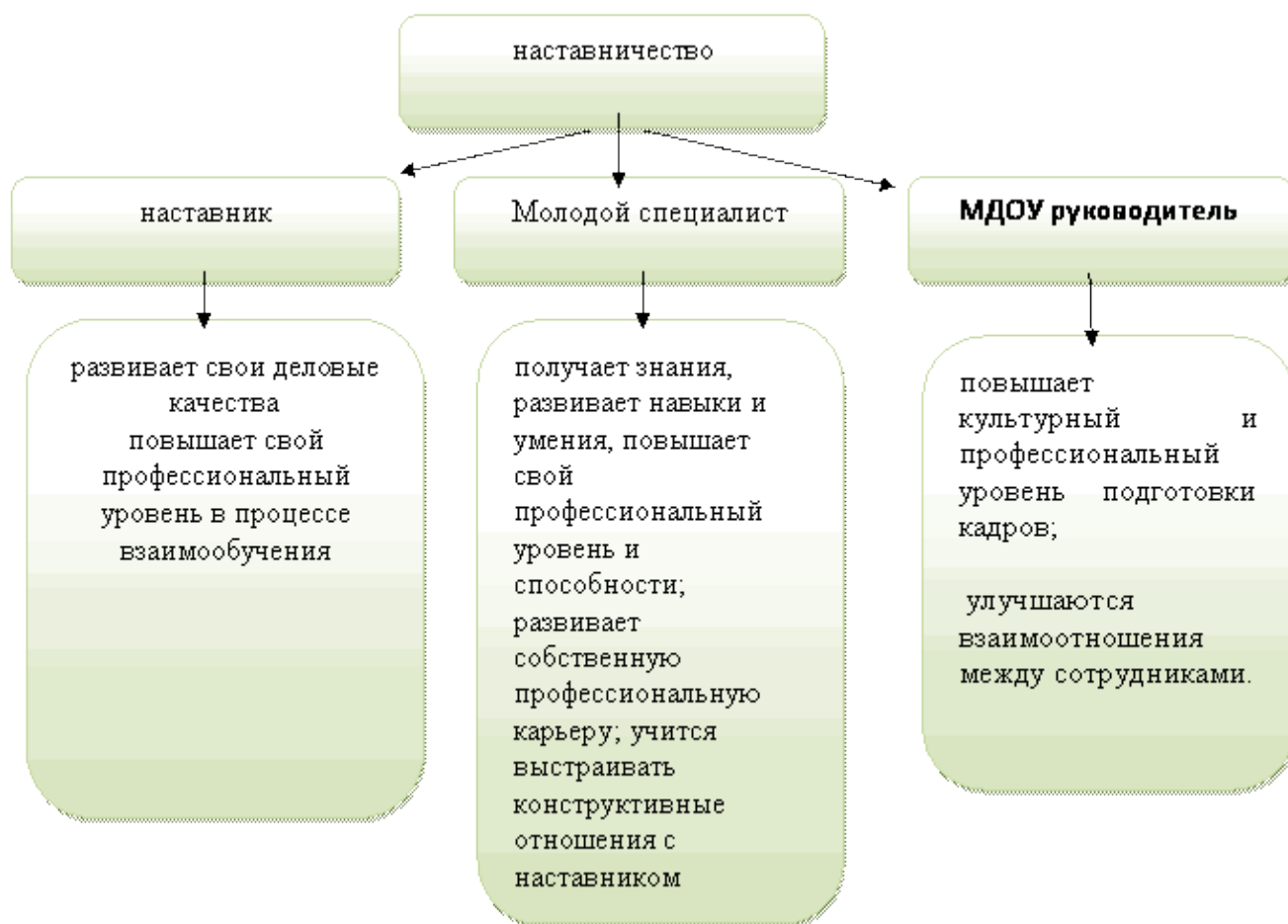
- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми;

Формы и методы

работы с молодыми специалистами



В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.



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.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию **традиций наставничества** позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

**Наставники молодых специалистов
школы молодого педагога в
2014-2015 учебном году**

№п/ п	Ф.И.О. молодого специалиста	Наставник
1	Сковородкина Наталья Игоревна	Кудрявцева Наталья Викторовна
2	Москалева Оксана Хашимовна	Асьмакова Елена Анатольевна

**Наставники молодых специалистов
школы молодого педагога в
2015-2016 учебном году**

№п/ п	Ф.И.О. молодого специалиста	Наставник
1	Сковородкина Наталья Игоревна	Басова Лариса Анатольевна
2	Москалева Оксана Хашимовна	Варламова Лариса Владимировна

II. Основная часть

Этапы реализации программы:

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что 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-ой 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 ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Педагогическом блокноте". 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 этап – 3-й год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. 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.

**План работы «Школы молодого педагога»
на 2014-2015 уч. год. (1 год)**

Цель: повышение роста педагогического мастерства молодых и вновь прибывших педагогов.

Задачи:

1. Оказать теоретическую помощь молодым и вновь прибывшим педагогам в организации учебно-воспитательной работе.
2. Организовать взаимопосещения занятий для профессионального мастерства.
3. Способствовать самообразованию педагогов, включать в научно-исследовательскую работу по проблемным вопросам.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Анкетирование педагогов по проблемам педагогической деятельности.	сентябрь	Педагог-психолог Гайлевич Н.В.
2.	Знакомство с нормативными документами МОУ	сентябрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
3.	Консультация: «Адаптация детей младшего дошкольного возраста, работа с родителями по адаптации детей»	сентябрь	Педагог-психолог Гайлевич Н.В.
4.	Консультация «Основные комплексные программы в ДОУ»	октябрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
5.	Консультация «Организация предметно-развивающей среды в группе»	октябрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
6.	Консультация: «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ». Просмотр прогулок.	октябрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В. Ст.медсестра
7.	Просмотр обучающих занятий по ФЭМП. Подбор литературы для самостоятельного изучения.	ноябрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
8.	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов.	декабрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
9.	Консультация: «Развитие творческих	январь	Ст.воспитатель

	способностей детей в разных видах деятельности»		Кудрявцева Н.В.
10.	Индивидуальная помощь в организации занятий по развитию речи.	февраль	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
11.	Консультация: «Организация досуговой деятельности детей дошкольного возраста»	март	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
12.	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей.	Апрель	Педагог-психолог Гайлевич Н.В.
13.	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов.	май	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
14.	Подведение итогов работы ШМП за 2011-2012 уч. год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	май	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.

**План работы «Школы молодого педагога»
на 2015-2016 уч. год. (2 год)**

№	Содержание	Формы работы	Сроки	Ответственные
1.	Принятие плана ШМП	Организационное заседание ШМП	Сентябрь	Заведующий МОУ Пацкова Л.А.
2.	Изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи молодым педагогам	Анкетирование, беседы	Сентябрь, октябрь	Педагог-психолог Гайлевич Н.В.
3.	Оказание помощи в социальной адаптации и преодолении боязни группы детей и общения с родителями вновь прибывшим педагогам	Психологические тренинги (по отдельному плану педагога-психолога)	В течение года	Педагог-психолог Гайлевич Н.В.
5.	Изучение профессиональной компетентности молодых педагогов	Анкетирование	Октябрь	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.

6.	Разработка индивидуальных планов работы на каждого молодого педагога	Индивидуальное составление плана	Октябрь	Ст. воспитатель Кудрявцева Н.В.
7.	Утверждение индивидуальных планов работы на каждого молодого педагога	Заседание ШМП	Октябрь	Ст. воспитатель Кудрявцева Н.В.
9.	Оказание практической и теоретической помощи в подготовке и проведении непосредственной образовательной деятельности	Посещение НОД у опытных педагогов, обсуждение. Просмотр НОД у молодых педагогов (в рамках МО по развитию речи)	В течение года	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В., учитель-логопед Чернышева Н.В.
10.	Оказание методической помощи молодым педагогам	Подбор методической литературы	В течение года	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.
		Консультации: «Формы работы с родителями», «Дидактические игры для развития мышления детей дошкольного возраста», «Элементы ТРИЗ на занятиях по развитию речи и математике», «Нетрадиционные приёмы рисования», «Художественно	В течение года	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В., педагог-психолог Гайлевич Н.В., учитель-логопед Чернышева Н.В., наставники: Басова Лариса Анатольевна Варламова Лариса Владимировна

		е слово для детей младшего дошкольного возраста», «Развитие психических процессов детей младшего дошкольного возраста через игровую деятельность», «Познавательное развитие детей через опытническую деятельность и экспериментирование»		
11.	Развитие коммуникативно-речевой компетентности молодых педагогов.	Семинар-практикум	декабрь	Ст. воспитатель Кудрявцева Н.В.,
12.	Построение интегрированного воспитательно-образовательного процесса в контексте ФГОС.	Консультация	Февраль	Ст. воспитатель Кудрявцева Н.В.,
13.	Подведение итогов работы педагогов-наставников	Заседание ШМП	Май	Ст. воспитатель Кудрявцева Н.В.,
14.	Подведение итогов работы ШМП, обсуждение результатов работы.	Мини-совет	Май	Ст. воспитатель Кудрявцева Н.В.
15.	Отчёт по темам самообразования и	Заседание ШМП	Май	Ст.воспитатель Кудрявцева Н.В.

	представление материала по развитию речи детей дошкольного возраста молодыми педагогами.			
--	--	--	--	--

План проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых специалистов педагогом-психологом на 2014-2016 уч.г.

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Тема</i>	<i>Длительность</i>	<i>Сроки проведения</i>
1	Семинар-практикум	Психологические особенности детей дошкольного возраста	2 часа	Сентябрь
2	Консультация	Характеристики возраста детей-дошкольников	1 час	Сентябрь
3	Консультация	Общение с ребенком – тренинг взаимодействия	1,5 часа	Октябрь
4	Тренинг (занятие 1)	Общение с ребенком – «Обратная связь»	1,5-2 часа	Октябрь
5	Тренинг (занятие 2)	Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)»	1,5-2 часа	Ноябрь
6	Тренинг (занятие 3)	Общение с ребенком – «Активное слушание»	1,5-2 часа	Ноябрь
7	Тренинг (занятие 4)	Общение с ребенком – «Правила поведения»	1,5-2 часа	Ноябрь
8	Семинар-практикум	Секреты хорошей дисциплины	2 часа	Декабрь
9	Тематический тренинг	Наказывая, подумай зачем	2 часа	Декабрь
10	Семинар с элементами тренинга	Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей	2 часа	Январь
11	Консультация	Особенные дети	1-1,5 часа	Январь
12	Семинар-практикум с	Непопулярные дети. Возможности	1,5-2 часа	Февраль

	элементами тренинга	педагогической коррекции		
13	Семинар-практикум	Создание психологического комфорта в группах детского сада	2 часа	Февраль
14	Семинар-практикум	Место игры в обучении ребенка-дошкольника	1,5-2 часа	Март
15	Семинар-практикум с элементами тренинга	Самопрезентация педагога	1,5-2 часа	Март
16	Консультация	Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего возраста	1,5-2 часа	Апрель
17	Семинар-практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми	1,5-2 часа	Апрель
18	Консультация	Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	1,5-2 часа	Апрель
19	Семинар-практикум	Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья	1,5-2 часа	Май
20	Семинар-практикум с элементами тренинга	Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов	1,5-2 часа	Май

III. Заключительная часть

Результативность реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Воспитатели приобретут и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

К концу второго учебного года, педагоги должны подняться с низкого профессионального уровня на средний. В процессе освоения материала предусмотрено наблюдение за профессиональной компетентностью педагогов,

которое позволяет проследить за уровнем роста педагогической деятельности молодого и вновь прибывшего педагогов.

Критерии оценки результата

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется следующая система оценки педагогического мастерства, которая состоит из следующих блоков:

- Проявление профессиональных качеств педагогов.
- Проявление организационно- методических умений.
- Проявление личностных особенностей.

Оценка проводится по следующим степеням выраженности:

- высокая
- достаточная
- средняя
- слабая
- отсутствует

Список использованной литературы:

1. Старший воспитатель дошкольного учреждения №12 2008г.
2. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2010г.
3. Дошкольное воспитание №1 2008г.
4. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2008г.
5. Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2010г.
6. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2012 г.
7. Методист №8 2009 г.