

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
ЕССЕНТУКИ**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
художественно – эстетического развития воспитанников №14 «Сказка»**

357600 Ставропольский край г. Ессентуки, ул. Октябрьская, 477

ИНН 2626026256 КПП 262601001

ОГРН 1022601223700 ОКПО 50241358

ПФР 036-026-002271

тел/факс (887934) 2-51-50 2-41-20

Утверждаю

Заведующий МБДОУ

детский сад № 14 «Сказка»

Глоба Е.В.

2014 г



Программа

«Школа молодого педагога»

МБДОУ детского сада №14 «Сказка»



г. Ессентуки

Содержание:

1. Введение

Пояснительная записка:

- актуальность программы;**
- нормативно-правовая база;**
- цель, задачи;**
- формы работы;**
- организация наставничества;**
- результативность реализации программы;**
- критерии оценки результата**

2. Основная часть:

- этапы реализации программы;**
- план работы «Школы педагогического мастерства» на 2014-2015 уч. год. (1 год)**
- план работы «Школы педагогического мастерства» на 2015-2016 уч. год. (2 год)**
- план проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых педагогов, проводимых педагогом-психологом на 2014-2016 уч. год.**

3. Заключительная часть:

- критерии оценки эффективности реализации программы, формы контроля и методы оценки и диагностики;**

4. Список рекомендуемой литературы

"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. 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 ДООУ, 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 ДООУ, 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 МБДОУ №14 «Сказка» 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 ДООУ. 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 ДООУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;
- 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 ДООУ. 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 ДОУ.

Формы работы

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

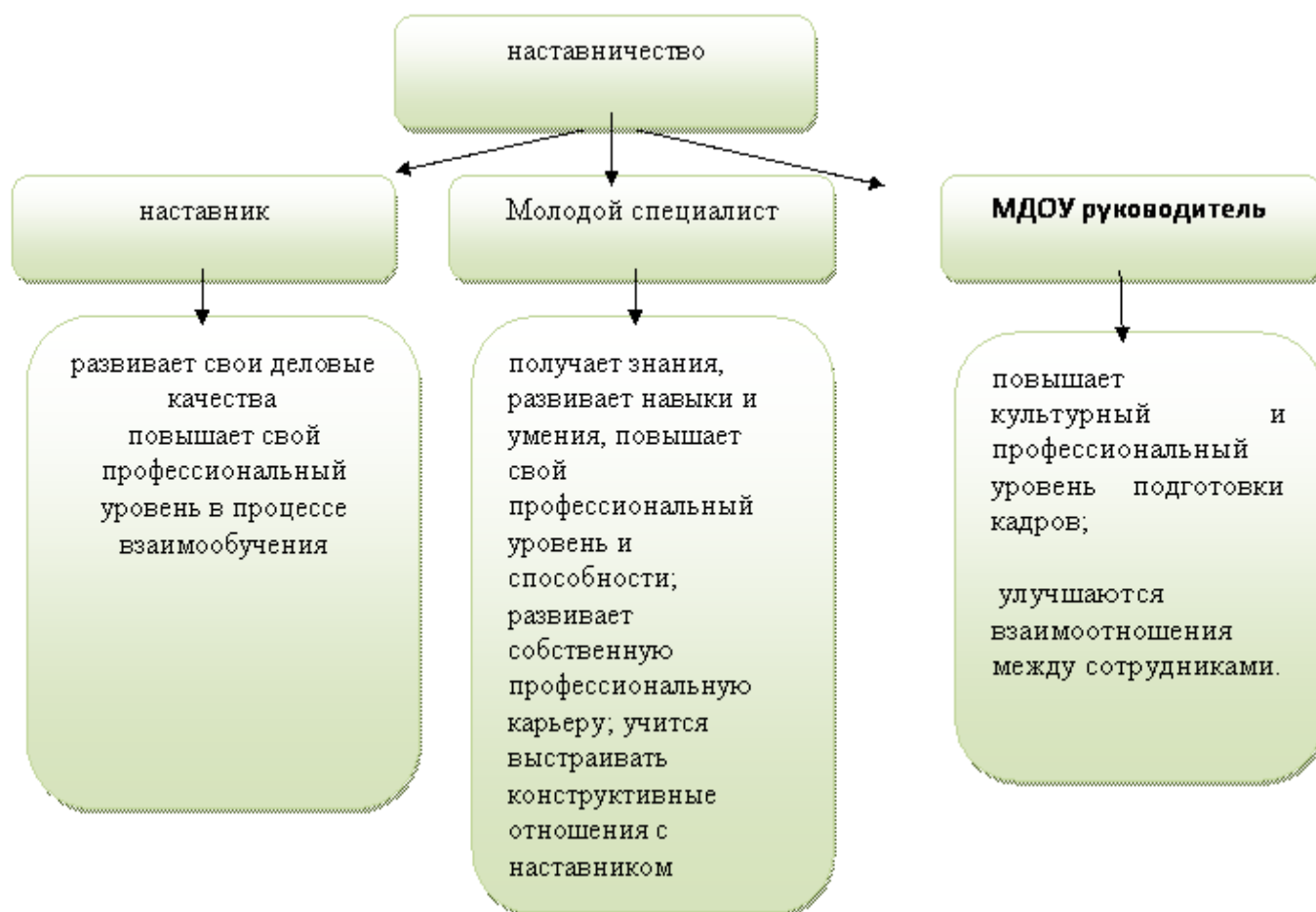
Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- 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 ДОО 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 ДОО на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

II. Основная часть

Этапы реализации программы:

Задача заведующего , заместителя по учебно- воспитательной работе , 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, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации зам. по УВР фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший наставник 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»

МБДОУ №14 «Сказка»

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	Мельникова Г.Ю.
2.	Знакомство с нормативными документами МДОУ	сентябрь	Зам. зав. по УВР Федоркова Т.Н.
3.	Консультация: «Адаптация детей младшего дошкольного возраста, работа с родителями по адаптации детей»	сентябрь	Мельникова Г.Ю.
4.	Консультация «Основные комплексные программы в ДОУ»	октябрь	Зам. зав. по УВР Федоркова Т.Н.
5.	Консультация «Организация предметно-развивающей среды в группе»	октябрь	Мельникова Г.Ю.
6.	Консультация: «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ». Просмотр прогулок.	октябрь	Нежальская О.А. Ст.медсестра
7.	Просмотр обучающих занятий по математике. Подбор литературы для самостоятельного изучения.	ноябрь	Зам.зав. по УВР Федоркова Т.Н.
8.	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов.	декабрь	Мельникова Г.Ю.

9.	Консультация: «Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	январь	Зам. зав. по УВР Федоркова Т.Н.
10.	Индивидуальная помощь в организации занятий по развитию речи.	февраль	Логопед Стукалова О.А.
11.	Консультация: «Организация досуговой деятельности детей дошкольного возраста»	март	Мельникова Г.Ю.
12.	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей.	Апрель	Зам. зав. по УВР Федоркова Т.Н.
13.	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов.	май	Мельникова Г.Ю.
14.	Подведение итогов работы ШМП за 2014-2015 уч. год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	май	Мельникова Г.Ю.

**План работы «Школы молодого педагога» МБДОУ №14 «Сказка»
на 2015-2016 уч. год. (2 год)**

№	Содержание	Формы работы	Сроки
1.	Принятие плана ШМП	Организационное заседание ШМП	Сентябрь
2.	Изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи молодым педагогам	Анкетирование, беседы	Сентябрь, октябрь
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
4.	Определение «педагогической стрессоустойчивости» у вновь прибывших педагогов	Тестирование вновь прибывших педагогов	Октябрь
5.	Изучение профессиональной компетентности молодых педагогов	Анкетирование	Октябрь
6.	Разработка индивидуальных планов работы на каждого молодого педагога	Индивидуальное составление плана	Октябрь
7.	Утверждение индивидуальных планов работы на каждого молодого педагога	Заседание ШМП	Октябрь
8.	Ознакомление с нормативно-правовыми документами и комплексными, парциальными программами (для вновь прибывших педагогов)	Показ, беседы, разъяснения	Сентябрь-ноябрь
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
10.	Оказание методической помощи молодым педагогам	Подбор методической литературы	В течение года
		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», «Художественное слово для детей младшего дошкольного возраста», «Развитие психических процессов детей младшего	В течение года

		дошкольного возраста через игровую деятельность», «Познавательное развитие детей через опытно-исследовательскую деятельность и экспериментирование»	
11.	Развитие коммуникативно-речевой компетентности молодых педагогов.	Семинар-практикум	декабрь
12.	Построение интегрированного воспитательно-образовательного процесса в контексте ФГТ.	Консультация	Февраль
13.	Подведение итогов работы педагогов-наставников	Заседание ШМП	Май
14.	Подведение итогов работы ШМП, обсуждение результатов работы.	Мини-совет	Май
15.	Отчёт по темам самообразования и представление материала по развитию речи детей дошкольного возраста молодыми педагогами.	Заседание ШМП	Май

План проведения консультаций и семинаров-тренингов для молодых специалистов МБДОУ ДС № 14 «Сказка» 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	2 часа	Январь

		эмоциональном развитии детей		
11	Консультация	Особенные дети	1-1,5 часа	Январь
12	Семинар-практикум с элементами тренинга	Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции	1,5-2 часа	Февраль
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.