

Школа молодого педагога МБДОУ № 23 «Золотой петушок»

*"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

"Не ошибается тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться - бойтесь повторять ошибки" Теодор Рузвельт.

1.Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Современное дошкольное образование переживает сложный период своего развития. Общество предъявляет все более высокие требования к воспитанию и развитию будущего школьника.

В соответствии с Концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов является подготовка педагогов нового формата - творческих, инициативных, способных не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики. Целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные образовательные программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В управленческой деятельности ДОУ необходимо использовать **системный подход** по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов. Это позволит начинающему педагогу быстрее адаптироваться к работе в детском саду, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Поэтому разработка и внедрение системы методической деятельности, направленной на создание условий для профессионального развития молодых педагогов является своевременной и актуальной.

С этой целью в ДООУ создана **«Школа молодого педагога»**, в которой рассматриваются теоретические и практические вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с дошкольниками. Возглавляет Школу старший воспитатель. Работа Школы осуществляется в соответствии с Положением о «Школе молодого педагога» и Планом работы на учебный год, утвержденными заведующим ДООУ. В состав группы входят начинающие и опытные воспитатели.

1.2. Актуальность программы

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. В настоящее время особое место занимает вопрос о привлечении молодых грамотных специалистов в образовательные учреждения. За последние годы отмечается «старение» педагогических коллективов ДООУ. В детских садах трудятся воспитатели с большим стажем работы, для части которых наступает «эмоциональное выгорание».

Согласно статистике, лишь небольшой процент выпускников педагогических вузов и колледжей идет работать в детские сады. Из них почти половина уходит из системы образования через один-два года.

Одной из причин этого является неудачная адаптация в коллективе, трудности в организации воспитательно-образовательного процесса.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач.

Особенностью труда начинающих педагогов является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Молодой воспитатель часто испытывает неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации.

Профессиональное становление молодого специалиста во многом зависит от оказанной ему помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, коллег, родителей. Отсутствие такой поддержки может привести к конфликтным ситуациям, к сомнениям в профессиональной и личностной самостоятельности, поэтому первостепенной задачей руководителя ДООУ является не просто привлечение молодых специалистов, но и удержание их на педагогическом поприще.

1.3. Цель и задачи программы

Цель:

Создание в ДООУ условий для профессионального роста молодых специалистов в условиях введения ФГОС ДО.

Задачи:

- Совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства педагогов.
- Обеспечить наиболее легкую адаптацию в коллективе и успешное вхождение в профессиональную деятельность молодого педагога.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности.
- Формировать профессионально значимые качества, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
- Создать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

- Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической практики.
- Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре, объединять вокруг традиций ДОУ.

Корпоративная культура – это устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов и стратегии деятельности, обеспечивающие его стабильное функционирование и развитие.

Выстроенная система методического сопровождения, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов позволяет им раскрыть свою индивидуальность, избежать момента неуверенности в собственных силах; дает возможность «почувствовать вкус» профессиональных достижений; формирует мотивацию к дальнейшему самообразованию.

1.4. Предполагаемый результат

Профессиональные умения, приобретенные молодыми специалистами в результате реализации программы:

- Применение психолого-педагогических знаний в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Планирование, подготовка и осуществление образовательной деятельности.
- Проведение педагогической диагностики.
- Анализ индивидуальных особенностей ребенка и осуществление психолого-педагогического сопровождения с учетом специфики его развития.
- Создание комфортной, грамотно и эстетически оформленной, развивающей предметно-пространственной среды в группе.
- Использование в работе современных инновационных технологий.

2. Содержательный раздел

2.1. Содержание программы

Школа молодого педагога осуществляет следующие **функции**:

- Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу.
- Оказывает консультативную методическую помощь.
- Определяет соответствие создания предметно-развивающей среды и организации образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям ФГОС.
- Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей.

Система методической работы с молодыми кадрами

- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
- Обучение на рабочем месте;
- Осуществление практики наставничества;
- Обучение на курсах повышения квалификации;

Содержание работы с молодыми специалистами строится с учетом следующих аспектов их взаимодействия:

- Молодой специалист – ***руководитель ДОУ***.

Изучение нормативно-правовой базы: должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДОУ.

- Молодой специалист – ***старший воспитатель***.

Выявление стартовых возможностей и потенциала педагога. Знакомство с методическим кабинетом, с его программно-методическим обеспечением.

Инструкция по ведению документации, организации воспитательно-образовательного процесса.

- Молодой специалист – *опытные коллеги.*

Оказание поддержки и помощи в планировании образовательной деятельности, организации режимных моментов, в проведении диагностики, в использовании разнообразных приемов и методов педагогической практики.

- Молодой специалист – *родители.*

Выстраивание конструктивного и бесконфликтного взаимодействия, формирование авторитета педагога.

- Молодой специалист – *дети.*

Выстраивание личностно-ориентированной модели взаимодействия, формирование уважения, интереса у детей.

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

- Уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- Наличие практического опыта.
- Учет индивидуальных особенностей педагога.

2.2. Структура реализации Программы

Работа «Школы молодого педагога» осуществляется в три этапа:

1-й этап – *адаптационный.*

На первом этапе проводится анкетирование с целью определения личностных качеств, профессиональных возможностей и трудностей педагога.

2-й этап – *основной «Руководство качеством»*

На втором этапе осуществляется оказание адресной помощи в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышении профессиональной компетентности.

3-й этап – *контрольно-оценочный «Творческий поиск»*

На третьем этапе проводится Неделя молодого специалиста, открытые показы различных видов образовательной деятельности.

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.

Занятия **Школы молодого педагога** планируются в течение года 1 раз в месяц в соответствии с Планом работы.

Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ.

Перед составлением плана работы Школы 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 опыт работы.

2.3 Циклограмма работы методического объединения

«Школа молодого педагога»

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

№ п/п	Месяц	Содержание	Ответственный
1.	Сентябрь	1 Анкетирование молодых специалистов по проблемам в образовательной деятельности. 2. Разработка и утверждение плана работы с молодыми педагогами	Старший воспитатель Лукиянова Т.И. Старший воспитатель Шамрай С.Е. Лукиянова Т.И.
2.	Октябрь	Семинар - практикум по организации воспитательной работы	Старший воспитатель
3.	Ноябрь	1. Работа творческих групп 2. Семинар – практикум по организации образовательной деятельности.	Старший воспитатель Психолог Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель
4.	Декабрь	Семинар – практикум по организации развивающего обучения.	Педагоги наставники

5.	Январь	1. Консультация «Дистанционные формы работы с детско-взрослым коллективом» 2. Круглый стол «Организация нетрадиционных форм работы с семьями воспитанников»	Старший воспитатель Старший воспитатель Педагоги наставники
6.	Февраль	Неделя молодого специалиста Открытые показы НОД, мастер-классы педагогами наставниками	Педагоги наставники
7.	Март	Научно – практическая конференция с семьями воспитанников «Моё открытие»	Старший воспитатель
8.	Апрель	Неделя молодого специалиста Открытые показы НОД молодыми педагогами	Педагоги наставники
9.	Май	1. Круглый стол «Анализ педагогических ситуаций» 2. Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым воспитателем и педагогом наставником»	Старший воспитатель, педагоги наставники

3.Организационный раздел

3.1.Методы программы

- **Дискуссии**

Большим успехом пользуются дискуссии, в рамках которых педагоги делятся своими трудностями и проблемами, а коллеги совместно ищут пути их решения. Обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение, при необходимости отстаивает его.

- **Кейс-метод** – метод активного проблемного анализа и решения конкретных задач-ситуаций.

Метод заключается в следующем: по определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации. Необходимо выработать практическое решение и дать оценку предложенных алгоритмов и сделать выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Метод предназначен для получения знаний по определенному виду деятельности, где нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько решений, которые могут соперничать по степени истинности.

Использование этого метода дает возможность молодым педагогам овладеть эффективными способами решения различных ситуаций,

По продолжительности этот метод занимает значительную часть от общего времени заседания Школы (до 20 мин.).

Активно применяются аудио - и видео - ресурсы.

- **Метод имитации рабочего дня воспитателя**

При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые необходимо выполнить. Предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель Школы организует обсуждение и анализ всех предложенных моделей.

- **Решение педагогических кроссвордов и перфокарт**

Этот метод целесообразно использовать как на групповых, так и на индивидуальных консультациях. Этот метод помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивает педагогический кругозор.

Метод «Педагогический бой» («Мозговой штурм»)

Применяется так же, как составная часть при любой форме методического мероприятия не более 10 минут.

Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин., после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе.

При этом учитывается:

- быстрота при подготовке ответа;
- правильность, краткость и оригинальность;
- умение дать обоснование.

По наибольшему количеству баллов определяется группа победителей.

Метод развивает профессионально важное умение, четко формулировать свою точку зрения, аргументировано ее обосновывать, соблюдать культуру коллективного обсуждения вопросов.

• Работа с инструктивно-директивными документами

Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с М аЦфый уз о

Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборку рисунков или поделок детей, видеозаписи их поведения.

Молодые воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми. Метод развивает умение анализировать детскую деятельность.

- **Метод игрового моделирования**

В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей.

Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

- **Самообразование**

Отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет для себя тему и составляет план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно – пространственной среды, изготовлению пособий, картотек, папок-передвижек и др. В конце учебного года на педагогическом совете проводится отчет о работе над темой самообразования.

- **Интернет-консультирование**

Инновационная технология, посредством которой осуществляется взаимодействие старшего воспитателя и педагогов по различным вопросам воспитательно-образовательного процесса (в электронном виде).

- **Наставничество**

Организованная в детском саду система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДООУ. Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента; совместно с молодым специалистом планируют будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, подводит итоги предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, отвечает на возникающие вопросы. Как показывает практика, воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой воспитатель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому необходимо обращать внимание на личностные качества, темп работы начинающего воспитателя, чтобы определить ему напарника. «Новичок» может сближаться с опытными педагогами по собственной инициативе, посещать их занятия, обращаться за советом. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию **традиций наставничества** позволяет молодому педагогу успешно применять на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы образовательной деятельности, освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива.

- **Портфолио воспитателя** – сбор и оформление материалов, достижений педагога в профессиональной деятельности.

Интерактивные формы работы Школы молодого педагога

- Консультация

- Мастер-класс
- Семинар-практикум
- Круглый стол
- Методическая минутка
- Брифинг
- Школа передового опыта
- Открытый просмотр
- Деловая игра
- Эвристическая беседа
- Аукцион педагогических идей
- Посвящение в воспитатели
- Фестиваль «Воспитатель детского сада «Радуга»
- Районные методические объединения, семинары, конференции

3.2. Принципы Программы

- Принцип *сотрудничества и диалога* – создание атмосферы доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности между начинающими и опытными специалистами.
- Принцип *системности* – непрерывность образования, накопления опыта.
- Принцип *многоуровневой дифференциации* – организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

4. Материально – техническое оснащение программы

4.1. Условия 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;
- Адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и отмечается в методической работе ДОУ;
- В организации педагогической деятельности имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка профессионального роста воспитателя.

4.2. Материально – техническое оснащение

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса ДОУ «Радуга» соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные технологии.

- Проектор
- Компьютер
- Экран
- Оверход камера
- Выход в Интернет
- Принтер для печати и копирования
- Комплект нормативно-правовых документов ДОУ
- Методическая литература по дошкольному воспитанию
- Подборка методического материала «Методическая копилка»

5. Критерии оценки эффективности выполнения программы

При определении уровня профессиональной компетентности педагога используется **система оценки**, состоящая из следующих блоков:

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

Оценка деятельности специалиста проводится по двум направлениям:

- аттестация на квалификационную категорию
- материальное стимулирование.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется Положением ДООУ.

Система мониторинга

В процессе реализации Программы Школы предусмотрено **наблюдение** за профессиональной деятельностью молодого специалиста, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста. На каждого педагога создан **банк профессиональных достижений**, позволяющий осуществлять мониторинг его деятельности. Данный материал даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для его творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает **анкеты** и **опросники**. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего специалиста. По окончании реализации программы с педагогами планируется **собеседование**. С учетом возникающих затруднений – в план работы ШМП вносятся необходимые коррективы.

Литература

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.

.