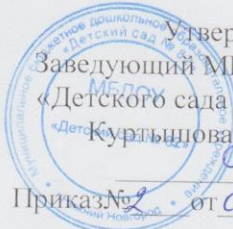


Принято
Педагогическим советом
МБДОУ «Детского сада №82»
Протокол № 1 от 01.09.2017

Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«Детского сада №82»
Курлыцова И.Ю.

Приказ № 2 от 01.09.2017

**Программа
по организации работы
с молодыми педагогами
МБДОУ «Детский сад №82»**

Составила:
старший
воспитатель:
Васильева ОВ

Г Нижний Новгород
2017-2018 учеб. год

Оглавление

1. Целевой раздел.....	3
1.1.Пояснительная записка.....	3
1.1.1.Цели и задачи Программы.....	3
1.1.2.Принципы сотрудничества.....	3
1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы.....	4
1.1.4. Этапы реализации программы.....	4
1.2. Планируемые результаты.....	5
2. Содержательный раздел.....	5
2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами.....	5
2.2. Организация наставничества.....	6
2.3.План работы «Школы молодого педагога» на год.	6
3.Организационный раздел:.....	8
3.1. Режим работы «Школы молодого педагога».....	8
3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей	8
3.3 Список литературы	10

1. Целевой раздел.

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 составить 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 ВУЗов 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 «Детский сад №82» разработана Программа работы с молодыми педагогами.

1.1.1.Цели и задачи Программы

Программа направлена на достижение следующих целей:

- 1) оказание помощи начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности,
- 2) обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях ФГОС ДО.

Программа направлена на достижение следующих задач :

- 1) обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе ,
- 2) формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса,
- 3) совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов .

1.1.2.Принципы сотрудничества

Деятельность строится *на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:*

Принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов

Принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

Принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы.

Профессиональная адаптация молодого педагога 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

1.1.4. Этапы реализации программы:

Задача руководителя, старшего воспитателя – 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, завоевание авторитета среди детей,

родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей, семинары и т. д. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить тему по самообразованию, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу открытых мероприятий 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 администрация детского сада к каждому педагогу подходит дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым педагогом 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.

1.1.5. Планируемые результаты

По итогам проделанной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ ,выполняемых в педагогическом взаимодействии с воспитанниками требований, оценивать данные требования;
 - умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с воспитанниками;
 - умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с воспитанниками;
 - умение анализировать индивидуальные качества воспитанников, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей воспитанников и организовывать психолого- педагогическую поддержку развития воспитанников;
 - прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности воспитанников 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 воспитанниками и др.
- Воспитатель приобретёт 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 молодых педагогов.

2. Содержательный раздел

2.1. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов 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 педагогами

Консультирование

- индивидуальное
- групповое

Активные методы

- семинары
- практические занятия
- педагогические советы

2.2. Организация наставничества.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня в наставничестве отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения с целью 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 ДОО.

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;

Наставники молодых специалистов «Школы молодого педагога» в 2017-2018 учебном году

Педагог с опытом работы	Молодой специалист	День недели
Вахонина Е.Г.	Савенкова ОИ	Вторник, среда
Махова Н.В.	Кривдина ТИ	Понедельник, вторник

Авдошенкова Е.А.	Калашникова АВ	Понедельник, среда
Куратова СВ	Орлова АА	Понедельник, среда

2.3. План работы «Школы молодого педагога» на 2017-2018 уч. год.

месяц	Тема	Ответственные
сентябрь	Индивидуальное собеседование с заведующим ДОУ и старшим воспитателем Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Консультирование педагогов по теме: - АОП ДО и АООП ДО согласно ФГОС ДО - Рабочая программа воспитателя в соответствии с ФГОС ДО - Адаптация детей дошкольного возраста к ДОУ. - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
Октябрь	Консультирование педагогов по теме: - «Взаимодействие с родителями воспитанников». - Памятка молодым педагогам по взаимодействию с родителями воспитанников.»	старший воспитатель
Ноябрь	Консультирование педагогов по теме: - «Оформление развивающей предметно-пространственной среды детей младшего и среднего дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО»»».	старший воспитатель
Декабрь	Консультирование педагогов по теме: - «Организация двигательной активности детей в ДОУ». - «Физическое развитие дошкольников в контексте ФГОС ДО» - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов. (подготовка к новогодним праздникам)	старший воспитатель, педагоги-наставники
Январь	Консультирование педагогов по теме: - «Транслирование опыта педагогической деятельности в сетевых сообществах»	старший воспитатель, педагоги-

	-«Создание ледовых построек на прогулочных площадках ДОУ».	наставники
Февраль	Консультирование педагогов по теме: - Просмотр мастер- классов по изготовлению лэпбуков. - «Использование ИКТ в работе с дошкольниками».	старший воспитатель, педагоги-наставники
Март	Консультирование педагогов по теме: - «Использование методов, активизирующих детскую деятельность, развивающих самостоятельность, инициативу и творчество детей(поисковых, проблемных, исследовательских и др) - «Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями)	старший воспитатель, педагоги-наставники
Апрель	Консультирование педагогов по теме: - «Проектная деятельность в ДОУ» - Разработка и составление проектов по работе с дошкольниками (тема на выбор). - «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» Памятка для молодого специалиста (заповеди воспитателя) - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	старший воспитатель, педагоги-наставники
Май	Консультирование педагогов по теме: - «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период , оборудование для прогулок с воспитанниками». - Оказание помощи в оформлении центров ПДД в группах (методические рекомендации». - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	старший воспитатель, педагоги-наставники

3.Организационный раздел

3.1. Режим работы «Школы молодого воспитателя»

Занятия планируются ежегодно по 1–2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди молодых педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. В проведении теоретического блока используются теоретические материалы специалистов в сфере образования, практического блока –квалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы. Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с воспитанниками в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса. По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- Ведение календарного планирования воспитательно- образовательной работы с дошкольниками;
- Использование педагогических технологий при организации работы с воспитанниками;
- Особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы 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

3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей.

№	Вопросы педагогической деятельности молодого специалиста	Сроки изучения	Форма изучения и анализа	Ответственный
1	Планирование воспитательно-образовательного процесса	1 раз в квартал	Рекомендации по планированию	Ст.воспитатель
2	Посещение НОД	В течение года	Карта изучения деятельности педагога	Ст.воспитатель
3	Наставничество (взаимопосещения, индивидуальное консультирование)	В течение года	Беседа с наставником	Ст.воспитатель
4	Работа с родителями	1 раз в год	Анализ планов, консультаций по взаимодействию с родителями, анализ родительского уголка, посещение родительского собрания	Ст.воспитатель
5	Педагогическая документация	Ежемесячно 25 числа	Анализ документации	Ст.воспитатель
6	Профессиональная активность	В течение года	Посещение РМО, участие педагога в конкурсах, выставках как на базе ДОУ, так и в сетевых сообществах	Ст.воспитатель

Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста

ФИО специалиста _____

группа _____

дата	Педагогическая деятельность	анализ	вывод	рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

3.3 Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2014.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
- 4.Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»
- 5.Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2015.
- 6.Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2015.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2015. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2014. № 2,3,4-2015.