

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 94 «Забава» города
Калуги**

(МБДОУ № 94 г. Калуги)

УТВЕРЖДЕНА

**Приказом МБДОУ № 94 г. Калуги
№ 490/1 – од от 03.12.2020 г.**

**ПРОГРАММА
«МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ – НАЧАЛО ПУТИ»**

Разработана: рабочей группой педагогов

Руководитель рабочей группы: Калчева Ю.В.,

заместитель заведующего по ВМР

г. Калуга

2020 г.

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 ДОО, 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.

Программа «Молодой педагог – начало пути» (далее – Программа) разработана с целью выявления, типизации и устранения типичных затруднений молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) при становлении их в педагогической профессии.

Программа поможет сгладить процесс адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе, повысить самооценку молодых педагогов, убедиться в правильности/ не правильности выбранного профессионального пути, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Особенностью труда начинающих педагогов является 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 боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. От того, как пройдет период вхождения молодого педагога в профессию, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов. В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов появилась необходимость в разработке Программы работы с молодыми специалистами.

Паспорт программы

Цель: оказание помощи начинающим (поступающим на работу без опыта работы) педагогам в повышении профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечить профессиональный и творческий рост молодых педагогов.
2. Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
3. Способствовать развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.
4. Обеспечить прохождение 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.
7. 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 ДОО. 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 ДОО;
 - профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;
 - 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.

Сроки реализации: программа рассчитана на работу с молодым педагогом в течение 3 лет (в зависимости от индивидуальных особенностей педагога, уровня базового образования, теоретической подготовленности, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), имеет ли практический опыт работы с детьми, степени его заинтересованности в преодолении профессиональных затруднений).

Основные направления работы: преобладающими формами является наставничество, самообразование, педагогический анализ собственной педагогической деятельности и педагогической деятельности коллег, обучение на тематических курсах, организация методического сопровождения деятельности молодого педагога, организация профессиональной

коммуникации, психологическая адаптация молодых специалистов в педагогическом коллективе и др.

Принципы построения программы:

- принципа опоры на имеющиеся знания и опыт педагога;
- принципа последовательности и систематичности в преодолении затруднений;
- принципа наличия внутренней мотивации собственного роста у педагога.

Содержание программы представляет план работы, рассчитанный на сопровождение профессионального становления молодого педагога в течение 3-х лет.

Программа реализуется заместителем заведующего по воспитательной работе (или старшим воспитателем) ДОО.

Критерии оценки готовности педагога к профессиональной деятельности:

- способность молодого педагога получать информацию;
- способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы;
- умение организовать взаимодействие с субъектами образовательного процесса, выбирать содержание и формы взаимодействия;
- умение организовывать образовательное пространство в своей группе;
- умение организовывать процесс самообразования.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм работы;
- Оценка результатов работы;
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и методической информацией.

Ожидаемые результаты:

- рост профессиональной компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
- готовность молодого педагога к саморазвитию.

1. Организационный раздел.

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. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

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, формирование авторитета среди воспитанников, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, творческие отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника фиксируются. На этом этапе молодому специалисту предлагается определить методическую тему, над которой он будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне ДОО.

III этап - 3-й год работы: у педагога складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии, происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Работа с молодыми специалистами - это двусторонний процесс: с одной стороны, создание благоприятной эмоционально - психологической атмосферы, передача опыта, знаний, умений администрацией и опытными педагогами дошкольного учреждения. С другой стороны, это профессиональная мобильность молодого специалиста, его самообразование и повышение квалификации, инициативность и самодисциплина, способность к самоанализу и принятию ответственных решений, корпоративность и коммуникабельность, психологический настрой на совместную эффективную деятельность.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому управленческая команда ДОО к каждому педагогу подходит 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.

При поступлении молодого педагога в дошкольное учреждение с педагогом проводится профессиональный инструктаж, который включает в себя краткое описание специфики дошкольного учреждения и той группы детей, воспитателем которой принят молодой педагог, закрепляется педагог-наставник.

После 3 – х дневной стажировки педагога в присутствии опытного педагога с начинающим воспитателем проводится беседа для выяснения первичных впечатлений, установок, затруднений.

Далее педагог работает самостоятельно, заместитель заведующего по ВР (старший воспитатель) осуществляет ежедневный контроль, посещая различные режимные моменты, наблюдая за организацией разных видов детской деятельности. Таким образом, заместитель заведующего по ВР (старший воспитатель), используя наблюдение за педагогической деятельностью молодого педагога, старается собрать максимум информации о

сформированности или недостаточной сформированности профессиональных умениях воспитателя.

Через 1,5 – 2 месяца после начала трудовой деятельности молодого педагога заместитель заведующего по ВР (старший воспитатель) предлагает ему заполнить тест на знание базового документа - ФГОС ДО, карту оценки уровня готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности.

Анализируя результаты наблюдений за деятельностью педагога, результаты беседы, тестирования и письменного опроса выявляются профессиональные затруднения педагога.

Алгоритмы преодоления затруднений строятся в следующей последовательности:

- 1) Акцентирование внимания педагога на имеющейся проблеме.
- 2) Демонстрация наличия проблемы у педагога (если возможно).
- 3) Формирование мотивации к преодолению затруднения (как правило, в мотивирующей беседе).
- 4) Знакомство с положительным опытом коллег.
- 5) Самообразование (если возможно.)
- 6) Практические упражнения в преодолении затруднений.
- 7) Контрольное практическое задание, выполнение которого считается преодолением затруднения.

Специальных показателей сформированности трудового умения в программе не выделено, поскольку о сформированности трудового умения можно будет говорить лишь через несколько лет работы педагога. Мероприятия, обозначенные и реализуемые в программе, призваны задать вектор профессионального развития конкретного педагога с конкретными затруднениями.

Содержательный раздел.

Мероприятия I этапа работы.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Сроки	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Характеристика результата
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профессионального стандарта «Педагог», Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контролю и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП ДО, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка тематической методической работы по самообразованию	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год.		

октябрь	Помощь в составлении календарного планирования	Структура календарного планирования. Изучение целей и задач образовательной деятельности, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Консультация	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование		
	Оценка уровня готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности	Определить, умеет ли уже педагог организовывать педагогический процесс и образовательное пространство в своей группе, взаимодействовать с детьми, родителями, коллегами и заниматься самообразованием	Заполнение карты профессиональных затруднений	Будет выявлено, какие важные умения у начинающего педагога уже сформировались, а над какими еще нужно работать
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Консультация, практический показ НОД, практикум	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения праздничных мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений

	Промежуточный мониторинг работы педагогов - наставников с молодыми педагогами	Эмоциональное напряжение в период профессиональной адаптации	Выработка рекомендаций	Внесение изменений в план наставничества
февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные уроки	Составление анализа, самоанализа образовательной деятельности
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Практикум	Выработка рекомендаций
апрель	Система мониторинга в ДОО	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)	Консультация	
	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию	Самоанализ	
май	Оценка уровня готовности молодого педагога к профессиональной деятельности по результатам работы с наставником	Определить насколько начинающий педагог ориентируется в вопросах организации педагогической деятельности	Тестирование, анкетирование, мониторинг	Будет определено какие важные умения уже сформировались у начинающего педагога, над какими затруднениями необходимо работать, внесены корректировки в план наставничества
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества	мониторинг	Выработка рекомендаций

Мероприятия второго года работы.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной и воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на соответствие занимаемой должности;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в творческом проекте ДОО «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Месяц</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Характеристика результата</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
Сентябрь	Выбор темы самообразования, структура и содержание портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования. Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Анализ особенностей воспитанников своей группы, особенностей и типа семей	Анкетирование, Практикум	Отработка умений анализировать особенности и интересы воспитанников группы, определять тип и воспитательный потенциал семьи
Сентябрь - апрель	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
Октябрь	Создание развивающей предметно-пространственной	Консультирование	Выработка рекомендаций

	среды		
	Оценка результативности педагогического процесса в группе	Предупредительный контроль	Анализ по итогам образовательной деятельности
Ноябрь	Формулирование целей педагогического процесса с учетом программно-методического обеспечения группы, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	Решение кейса	Отработка практических умений
	Отбор содержания образовательной деятельности в соответствии с поставленной целью		
Декабрь	Учет содержания работы специалистов, возможностей, интересов и потребностей воспитанников группы, ожиданий родителей, своих возможностей и особенностей профессиональной компетентности	Практикум	Выработка рекомендаций, разработка памятки «Оценка возможностей и профессиональных компетенций педагога»
Январь	Содержание и формы работы с воспитанниками своей группы с учетом их потребностей	Анализ НОД	Выработка рекомендаций
Февраль	Подготовка к консультации для родителей	Практикум	Методические рекомендации
	Повышение квалификации	Прохождение КПК	Формирование профессионально значимых знаний и компетенций
Март	Организация образовательного пространства в группе с учетом: - цели педагогического процесса; - программно-методического обеспечения группы; - санитарно-эпидемиологических требований; - возможностей, потребностей, интересов воспитанников	Решение кейса	Отработка практических навыков

	Подготовка к участию в творческом проекте в ДОО «Педагогический дебют»	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций
Май	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Содержание и формы взаимодействия с родителями с учетом их ожиданий и запросов	Анализ итогового родительского собрания в группе	Отработка навыков саморефлексии
Июнь - август	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы, тесты	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы

Мероприятия третьего года работы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов, активное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- оказать комплексное методическое сопровождение молодого педагога в повышении уровня профессиональных компетенций;
- способствовать развитию индивидуального стиля творческой деятельности;
- поддерживать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- поддерживать инициативу и развитие рефлексивных навыков;
- развивать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Сроки	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Характеристика результата
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
Август	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Консультирование	Выработка рекомендаций
Сентябрь	Современные подходы к планированию образовательной деятельности дошкольного учреждения в соответствии с ФГОС ДО	Практикум	Выработка рекомендаций, составление памятки
	Индивидуальные профессиональные затруднения при реализации профессионального стандарта «Педагог»	Анализ по методике «Квадрат функций»	Составление индивидуальной образовательно-методической траектории развития педагога
Октябрь	Выбор содержания и формы самообразования с учетом своих возможностей и потребностей, наполнение портфолио, анализ способов получения необходимой информации.	Консультирование	Составление плана самообразования, участие в вебинарах, дистанционных курсах ПК, конкурсах. Выработка рекомендаций по наполнению портфолио

Ноябрь – декабрь	Разработка проекта «Семейный календарь»	Консультирование	Разработка и реализация проекта
Январь	Развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности	Тренинг «Найди ошибку»	Отработка практических умений
	Развитие умения определять уровень сформированности своих умений, навыка заниматься самообразованием	Анкетирование, работа с памяткой «Как оценить свой профессиональный уровень»	Выработка рекомендаций, помощь в организации взаимодействия с опытными педагогами
Февраль	Как правильно написать статью, оформить опыт, творческий отчет.	Практикум	Выработка рекомендаций
	Занятия по снятию психо-эмоционального напряжения, тревожности	Тренинг	Разработка памятки, овладение способами психологической разгрузки
	Виды самоанализа, самоанализ НОД	Практикум	Разработка памятки, отработка рефлексивных навыков
Март	Взаимодействие с родителями: позитивный опыт, проблемы и трудности	Решение кейса	Разработка методических рекомендаций
	Создание методической разработки	Семинар-практикум	Выработка рекомендаций
Апрель	Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Мастер–класс «Аукцион педагогических идей»	Выработка рекомендаций
	Проведение педагогической диагностики	Практикум	Отработка практических умений по проведению и оформлению педагогической диагностики
Май	Использование результатов работы по самообразованию в практике работы	Практикум	Отработка применения полученных знаний

	Отчет по самообразованию	Презентация по теме самообразования	Отработка практических умений по составлению отчета, по использованию ИКТ
	Работа в творческих объединениях педагогов	Круглый стол	План проведения круглого стола, пакет практических материалов
На конец третьего года	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций. Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы, заполнение диагностических карт	Выработка ключевых моментов для формирования плана индивидуального профессионального развития педагога