

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 77 «Бусинка»**

**Программа методического сопровождения профессионального развития
молодого педагога
«От педагогических знаний
к педагогическому мастерству»**

Ответственный исполнитель:
Ахмерова Г. Б., зам.зав. по УВР
Фаник А. М., воспитатель

г. Сургут
2022

Оглавление

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	4
3. Цели и задачи программы.....	5
4. Содержание педагогической программы.....	5
5. Условия проекта.....	8
6. Планируемые результаты реализации программы.....	8
7. Источники.....	9

«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать».
Н.Н. Бурденко.

1.Паспорт программы

Название программы	Программа «От педагогических знаний к педагогическому мастерству»
Направления деятельности	методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога
Цель, задачи программы	Цель: помочь молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, через организацию разнообразных форм методического сопровождения Задачи: *Создать условия для успешной адаптации начинающего педагога к дошкольному учреждению. *Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодому педагогу. *Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепить его в профессии педагога через организацию наставничества. *Мотивировать начинающего педагога на саморазвитие и профессиональный рост
Сроки реализации программы	Учебный период 2022- 2023 гг.
Основные формы обучения	Наставничество, практико-ориентированные мероприятия
Продолжительность	1 год
Наличие условий для реализации программы:	Методический кабинет с библиотекой, мультимедийным оборудованием, показ занятий.
- учебно-методическое обеспечение	Учебно-методическое обеспечение по реализуемым программам
Ожидаемые результаты	В процессе реализации программы молодой педагог должен: Успешно адаптироваться в пространстве ДОУ; В профессиональной подготовке овладеть качественными отношениями во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями и сотрудниками; повышение уровня готовности к педагогической деятельности; Рост профессиональной и методической компетенции молодого специалиста, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

2. Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль воспитателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- *Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

- *Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

- *Различие взглядов молодого и старшего поколений воспитателей иногда переходит в нежелательное противостояние;

- * Необходимое взаимодействие семьи и дошкольном учреждении требует специальной подготовки молодого воспитателя к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в дошкольное учреждение, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие воспитатели, столкнувшись с реальностью дошкольной детской жизни, вскоре уходят из дошкольного учреждения, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодым педагогом, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «От педагогических знаний к педагогическому мастерству» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «От педагогических знаний к педагогическому мастерству» предусматривает организацию системной работы **наставника** с целью помощи молодому воспитателю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. В дошкольном учреждении наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации профессиональной деятельности.

Период вхождения в профессию процесс постепенный и отличается напряжённостью. Если рассматривать профессиональную деятельность педагога, то 1 год работы самый сложный

период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. 2-3 год – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, снискание авторитета среди детей, родителей и коллег. 4-5 годы складывается система работы, имеются собственные разработки, начинает внедрять новые технологии. На 6 году происходит обобщение своего опыта, происходит самосовершенствование и саморазвитие. Поэтому молодые специалисты 1-2-3-года испытывают трудности в профессиональной деятельности, а иногда и серьёзный стресс.

Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие воспитатели в ходе организации воспитательно – образовательного процесса, показали, что молодые специалисты:

- Воспитатель имеет слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста;
- Имеют недостаточный опыт общения и опыт работы с детьми;
- Неадекватно оценивают свои возможности;
- С трудом применяют полученные теоретические знания на практике;

Для того, чтобы педагог смог успешно адаптироваться в коллективе, не разочароваться в выбранном пути, приобрести и развить свои профессиональные умения, была разработана программа методического сопровождения профессионального развития молодого педагога «От педагогических знаний к педагогическому мастерству!». Задачи которого – учесть факторы, влияющие на успешадаптации, а также развивать личностные и профессиональные качества.

3. Цели и задачи программы «От педагогических знаний к педагогическому мастерству»

Цель: помочь молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, через организацию разнообразных форм методического сопровождения.

Задачи:

- * Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодому педагогу.
- * Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепить его в профессии педагога через организацию наставничества.
- * Мотивировать начинающего педагога на саморазвитие и профессиональный рост

4. Содержание программы

Программа предполагает выстроить содержание работы с молодыми педагогами с учетом следующих аспектов их деятельности:

- * «Молодой педагог – заместитель заведующего по УВР» - знакомство с нормативными актами, организация мероприятий по повышению уровня профессионального развития.
- * «Молодой педагог – педагог – психолог» - организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов.
- * «Молодой педагог – воспитанники- родители (законные представители) - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей.
- * «Молодой педагог - наставник» - создание условий для лёгкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками.
- * «Молодой педагог – коллега» - оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

План по наставничеству.

№	Сроки	Содержание работы	Формы реализации
	В течение года	Изучение нормативно-правовой базы обеспечения образовательного процесса в ДОУ: - Федеральный закон «Об образовании»; - ФГОС ДО; - профессиональный стандарта «Воспитатель»; - СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»; - СП 2.4.3648-20 Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"; - устав ДОУ; коллективный договор;	Работа с сайтом ДОУ Индивидуальная консультация Памятка Самостоятельное изучение
	Сентябрь	- Выявление особенностей личностной и социально-педагогической адаптации молодого педагога в ДОУ: трудности, профессиональные проблемы, степень удовлетворенности условиями, созданными в учреждении для более успешной адаптации.	Беседа Анкетирование Тренинги Опрос Беседы
	Октябрь	Знакомство с системой автоматизации мониторинговых процедур в ДОУ «ЭКИРР»	Совместная практическая работа в системе
	Ноябрь	Взаимодействие ДОУ с семьями. Формы работы с родителями. Организация прогулки с детьми в разное время года. Организация режимных моментов	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником.
	Ноябрь	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей.	Консультация «Интересно с родителями вместе». Составление плана работы с родителями молодым педагогом.
	Декабрь	Изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов занятий по сенсорному развитию, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение занятий молодым специалистом у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником занятий молодого Специалиста (1 – 2 раза в неделю)
	Январь	Условия для организации совместной и индивидуальной деятельности. Моделирование	Консультация
		Выбор темы самообразования, составление плана	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.
	Февраль	Использование современных здоровье сберегающих технологий: пальчиковая гимнастика, дыхательная гимнастика, логоритмика для малышей.	Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.

	Март	ИКТ-технологии в организации занятий. Использование мультфильмов и интерактивных игр в развитии связной речи детей раннего возраста. Соблюдение требований СанПин.	Самообразование начинающего педагога. Разработка занятия и интерактивных игр с ИКТ-технологиями и редакторами.
	Апрель	Самостоятельная организация и руководство игровой деятельностью детей. Роль игры в развитии дошкольников раннего возраста. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме.
	Май	Отчетный показ занятия. Анализ и обсуждение результатов проведенных занятий, профессиональная помощь.	Визитная карточка начинающего педагога. Рефлексия.
		Контрольно – итоговые мероприятия. Организация мониторинга детского развития.	Показ занятий. Работа с интернет – ресурсами.
	Июнь	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Создание развивающей среды.	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
	Июль	Методика проведения детских праздников и развлечений в летний период.	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.
	Август	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения: - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами	Консультации, беседы, ответы на вопросы.

Разнообразная деятельность позволит начинающему педагогу не только успешно адаптироваться в ДОУ, но и развивать умения и навыки – важные показатели педагогической компетентности – в различных профессиональных ситуациях. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Молодые педагоги делятся своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. В рамках дискуссий обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного.

Основные формы методического сопровождения

- * Индивидуальные консультации
- * Консультации,
- * Мастер – класс
- * Анкетирование
- * Практические занятия.
- * Самообразования
- * Круглый стол
- * Открытые просмотры
- * Семинар – практикум

Наставники помогают отработать усвоенные в период обучения ВУЗе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ

на практике; освоить приёмы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому. Знакомство с опытными педагогами, опытом инновационной деятельности и её плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и его корректировки.

5. Условия реализации программы «От педагогических знаний к педагогическому мастерству»

Кадровые. Организация мероприятий в рамках школы молодого педагога осуществляется руководителем Школы, заместителем заведующего по УВР, старшим воспитателем, педагогом-психологом.

Наставничество осуществляется педагогами, имеющими опыт работы и положительные результаты профессиональной деятельности

Информационно-методические.

Положение о наставничестве, план наставника, план методической работы с кадрами, учебно-методическое обеспечение по реализуемым программам

Материально-технические. Методический кабинет, мультимедийная система, библиотека.

6. Планируемые результаты реализации программы «От педагогических знаний к педагогическому мастерству»

Для реализации программы молодой педагог должен:

- * успешно адаптироваться в пространстве дошкольного учреждения;
- * в профессиональной подготовке начинающего педагога овладеть навыками взаимодействия с детьми, родителями и коллегами; освоить технологии обучения, воспитания и развития дошкольников; научиться планировать воспитательно – образовательный процесс с учётом современных подходов к личностно ориентированному обучению, использовать способы проектирования и реализации образовательной задачи в ходе совместной, самостоятельной и специально организованной деятельности;
- * портфолио молодого педагога.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил 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»

С.А. Макаренко.

Используемая литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
6. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
7. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
8. Инновационные технологии в методической работе ДОУ: планирование, формы работы/авт.-сост. Л.В.Шмонева, О.И.Зайцева. – Волгоград: Учитель, 2011. – 2015с.
9. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. Издатель – ЗАО «МЦФЭР» №1 январь/2011. Стр.6-13
9. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. Издатель – ЗАО «МЦФЭР» №12 декабрь/2008. Стр.6-15
11. Теория и практика развития системы современного наставничества в сфере образования г.Сургута/Под ред. И.П.Замятиной, Л.И.Андриади, С.П.Гончаровой.. И: ООО «ИПК», 2021 г.
12. Школа молодого воспитателя / Л.Ф.Медведникова //Справочник старшего воспитателяДОУ. – 2008. -

