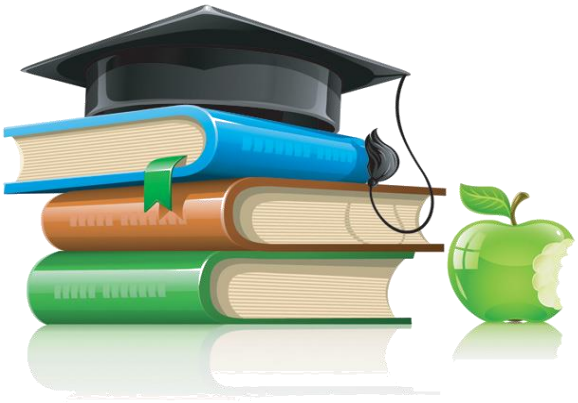
муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад № 4 «Дюймовочка» комбинированного вида»
662608, Российская Федерация Красноярский край, город Минусинск,
улица Кравченко, 34, тел. 8 (39132) 2- 01-52, e-mail ds4minusinsk@mail.ru

Школа начинающего воспитателя



Старший воспитатель Ачисова Е.М.

г. Минусинск, 2018г.

Пояснительная записка

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие воспитатели имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и воспитатель с опытом, а обучающиеся и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях введения Профессиональных стандартов эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого воспитателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа начинающего воспитателя» является составной частью системы повышения квалификации воспитателей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

«Школа начинающего воспитателя» – важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого воспитателя.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в МДОБУ стали интерактивные формы: интерактивные лекции, консультации, мастер-классы, психологические тренинги, моделирование занятий и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые мероприятия, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности ОУ. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов. повышение их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Создать условия для успешной профессиональной адаптации начинающих педагогов в коллективе.
2. Формировать потребность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации.
3. Оказывать консультативную помощь по вопросам применения теории на практике.
4. Способствовать формированию умений, индивидуального стиля педагогической деятельности.

В ДОУ работают молодые педагоги, которые:

1. Испытывают потребность в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности;
2. Хотят научиться решать образовательные задачи в условиях профессиональной деятельности;
3. Хотят научиться успешно строить взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса;
4. Стремятся научиться проектированию и организации процесса самообразования воспитателя.

Занятия Школы начинающего воспитателя планируются еженедельно в течение 3-х лет. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в МДОБУ.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется:

- ✔ Положением о школе молодого воспитателя «ДОШКОЛЕНОК»;
- ✔ Перспективным планом работы на 2018 – 2021 год.

Система работы школы молодого воспитателя

Основные виды деятельности:

Анкетирование молодых педагогов, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании.

Оказание помощи начинающим воспитателям в овладении педагогическим мастерством, через изучение опыта работы наставников

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Оказание помощи начинающим воспитателям в овладении педагогическим мастерством, через изучение опыта работы наставников.

Проведение опытными воспитателями консультаций, семинаров, мастер-классов, образовательной деятельности и режимных моментов для начинающих воспитателей;

Организация разработки молодыми специалистами в сотрудничестве с наставниками конспектов организованной образовательной деятельности в соответствии с возрастными группами

Привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, работа в рамках методического объединения, к участию в конкурсах

Проведение творческой недели – просмотр открытых мероприятий, подготовленных молодыми педагогами.

Отслеживание результатов работы молодого педагога.
Диагностика успешности работы молодого педагога.

Для повышения квалификации и мастерства молодых воспитателей используются разнообразные формы работы.

Формы работы.

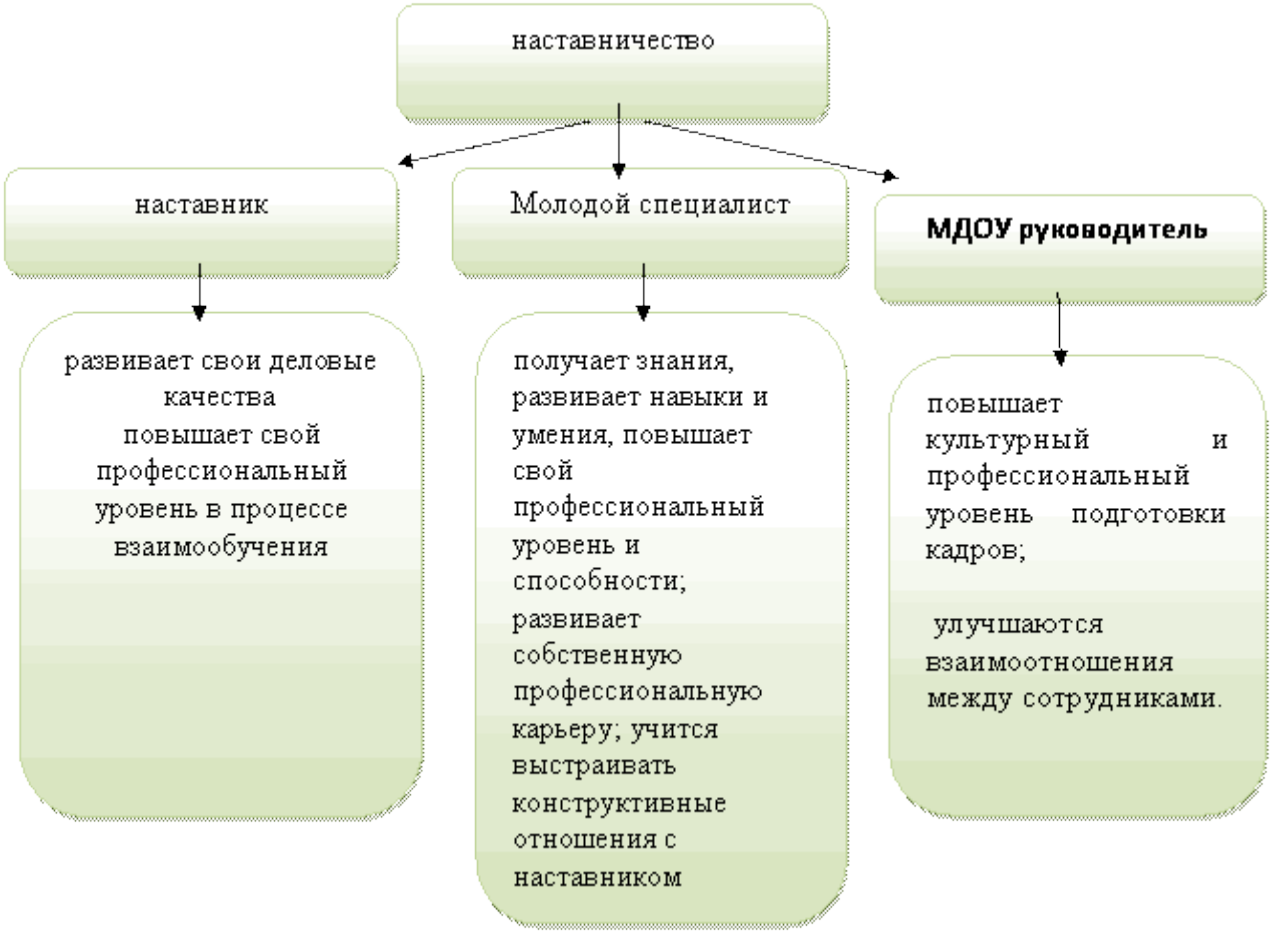
- педсоветы и семинары
- индивидуальные и групповые консультации
- открытые занятия, взаимные посещения занятий
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений
- самообразование, изучение методической литературы
- собеседование (в начале года)
- участие в анкетировании и опросах
- анализ собственной деятельности
- индивидуальная работа с опытными педагогами
- беседы
- диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность
- Мастер-классы.
- Решение педагогических ситуаций
- Наставничество

- Ярмарки педагогических идей

Мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующиеся вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем педагогического творчества.

Очень важно постоянное взаимодействие «обучающихся» педагогов с теми, кто может оказать содействие в освоении и применении новых технологий. С этой целью используется наставничество.

Наставничество стимулирует потребности молодого воспитателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность



В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

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;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

II. Основная часть
Этапы реализации программы

Задача «Школы молодого 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, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу образовательной деятельности 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.

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.

Планируемые результаты работы:

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;
  - развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;.
- ***прогностические умения***, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- ***умение использовать современные инновационные технологии*** в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.
- ***умение общаться с детьми*** с учетом их индивидуально-личностных особенностей.
- ***стремление взаимодействовать*** с коллегами с установкой на открытость, взаимопомощь.

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.

Индикативные показатели:

1. Умение планировать воспитательно-образовательную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных мероприятий;
3. Умение работать с группой, подгруппами на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
4. Умение проектировать воспитательную работы с детьми;
5. Умение индивидуально работать с детьми;
6. Овладение системой контроля и оценки знаний, обучающихся;
7. Становление молодого воспитателя как педагога-профессионала;
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры воспитателя

План работы школы молодого воспитателя (первый год сопровождения)
«Знания и умения воспитателя – залог творчества и успеха воспитанника»
на 2018-2019 учебный год.

Направления деятельности	Тема	Форма, метод	Срок исполнения
Сентябрь-Октябрь	«Почему вы выбрали профессию воспитателя?»	Анкетирование	Собеседование с молодыми (вновь принятыми) педагогами ДОУ для определения направлений работы педагогической гостиной.
Сентябрь-Октябрь	«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».	Анкетирование Наблюдения Беседы Опросы	Создание картотеки данных о молодом педагоге.
Сентябрь-Октябрь	Знакомство с пакетом нормативно-правовых документов.	Консультации Выставка нормативно-правовых документов в методкабинете.	Нормативные документы.
Октябрь		Просмотр ООД, индивидуальные беседы.	Организация наставничества для молодых педагогов, Определение педагогов - наставников для молодых специалистов.
Ноябрь	Проведение наставниками открытой образовательной деятельности с интеграцией образовательных областей для молодых воспитателей	Просмотр ООД	Взаимопосещение: Посещение ООД у молодых специалистов.
Октябрь - ноябрь	РППС по речевому развитию Организация развивающего пространства на основе индивидуализации воспитанников. Оформление стендов для родителей.	Педагогический совет Мастер-классы. Рекомендации	Организация предметно-развивающей среды.
Декабрь	«Планирование воспитательно-образовательного процесса». «Планирование работы с	Консультации. Работа с опытными педагогами.	Разработка и обсуждение планирования.

	родителями».		
Декабрь	Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей.	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики.	
Январь	Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Посещение занятий старшим воспитателем. Тренинги с психологом.	Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса.
Декабрь-январь	Семинары-практикумы. Педсоветы. Мастер-классы. Рекомендации.		Организация совместной работы с детьми.
Февраль	Взаимное посещение занятий. Мастер-класс.		Личностно-ориентированное общение и творчество воспитателя.
Март	Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.		Изучение состояния документации.
Апрель	Консультация		Консультирование "Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период"
Май	Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.		Оказание помощи при диагностировании детей.
Май	Беседа		Рефлексия работы молодого педагога.
Май	Анализ проведенной деятельности		Подведение итогов работы за 2017-2018 уч. год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.

План работы школы молодого воспитателя (второй год сопровождения)
«Самостоятельный творческий поиск»
на 2019-2020 учебный год.

Цель: Выработка стратегии профессионального поведения, развитие и проявление творческой индивидуальности

Планируемый результат: Педагог овладел некоторыми принципами самоорганизации, проанализировал возможности личностного и профессионального развития.

№ п/п	Месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	Сентябрь		Инструктаж о ведении документации (повторный). Нормы оценивания знаний воспитанников. Посещение наставниками родительских собраний у начинающих воспитателей, их анализ. Посещение занятий наставниками.	Практическое занятие для наставников «Формирование речевой активности детей на занятии»	Микроисследование: «Выявление индивидуальных потребностей в повышении квалификации начинающих педагогов» (Анкетирование)
2.	Октябрь	Практическое занятие «Методика проведения НОД и её анализ. Эффективное использование дидактического материала в работе».		Семинар «Пути развития познавательного интереса обучающихся»	
3	Ноябрь	Консультация: «Работа с документацией: составление перспективного и календарного планов»	Просмотр конспекта НОД у начинающих педагогов наставниками»	Посещение НОД наставниками Консультация «Анализ и самоанализ НОД»	Взаимопосещение НОД. Анализ и самоанализ НОД
4	Декабрь	Практикум «Современные педагогические технологии в образовательном процессе»	Консультации по подготовке самоанализа НОД. Посещение НОД наставниками		

5	Январь		Диагностика успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого-педагогический подход к воспитанникам	Применение в работе ИКТ. Посещение НОД наставниками	Отчет молодых специалистов о работе по теме самообразования. Посещение НОД наставниками
6	Февраль	Семинар-практикум «Личностно-ориентированный подход в образовании: стили педагогического общения с детьми; анализ педагогических ситуаций»		Посещение НОД наставниками	Взаимопосещение НОД воспитателями
7	Март	Практикум: «Подготовка материала собрания, консультации для родителей. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями».	Посещение НОД наставниками, анализ НОД. Определение степени комфортности начинающего воспитателя в коллективе.	Практическое занятие «Организация и руководство играми детей. Роль дидактической игры в развитии дошкольников»	Открытый показ игровой деятельности начинающими педагогами. Анализ и самоанализ НОД.
8	Апрель		Практическое занятие «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности»	Посещение НОД наставниками, их анализ	Отчет наставника о работе с начинающими воспитателями. Степень выраженности личностных качеств.
9	Май	Практическая помощь составлении планирования на летний оздоровительный период. Определение уровня сформированное организационных и коммуникативных умений		Собеседование по итогам работы года	Анализ плана работы Школы начинающего воспитателя,

План работы школы молодого воспитателя (третий год сопровождения)
«Выбор индивидуальной линии»
на 2020-2021 учебный год.

Цель: Свободное владение профессией – приобретение профессиональной компетентности в вопросах педагогики, психологии, повышение качества выполнения работы при минимальном взаимодействии с наставником

Планируемый результат: У педагога сформировано чувство удовлетворения своей работой, мотивация к дальнейшему профессиональному развитию и закрепление в кадровом составе (Таблица «Карта профессионального роста педагога»). Педагог аттестуется на соответствие занимаемой должности, а затем на первую квалификационную категорию.

№ п/п	Месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	Сентябрь	Собеседование с молодыми специалистами на тему «Культура педагогического общения»			Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»
2	Октябрь	Практическое занятие «Школа самооценки личности»			
3	Ноябрь		Посещение НОД наставниками. Анализ и самоанализ		Дискуссия «Как мотивировать ребенка на успех?»
4	Декабрь		Консультации по подготовке самоанализа открытых НОД. Посещение молодыми специалистами НОД педагога-наставника.	Семинар «ФГОС ДО, Проф. Стандарт: взгляд со стороны молодого специалиста»	Организация и проведение НОД с использованием здоровье сберегающих технологий. Посещение НОД наставниками.
5	Январь		Проведение диагностики успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого-педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности»	Применение в работе ИКТ. Посещение НОД у наставников	Отчет начинающих воспитателей о работе по теме самообразования. Посещение НОД наставниками.
6	Февраль	Практическая помощь в подготовке открытого мероприятия в		Посещение НОД у наставников, их анализ	

		рамках МДОБУ			
7	Март	Практическая помощь в подготовке открытого НОД в рамках МДОБУ		Посещение НОД у начинающих воспитателей, их анализ. Определение степени комфортности молодого воспитателя в коллективе	Открытые занятия
8	Апрель		Открытые занятия у начинающих воспитателей	Посещение НОД у начинающих воспитателей, их анализ	Отчет наставника о работе с начинающими воспитателями. Степень выраженности личностных качеств
Э	Май	Практическая помощь составлении планирования на новый учебный год Определение уровня сформированности организационных и коммуникативных умений		Педагогическое сочинение «Оценка успешности педагогической работы. Я как воспитатель с позиций прошлого, сегодняшнего и будущего»	

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой.

Молодые педагоги, прошедшие наставничество, успешно участвуют в конкурсах профессионального мастерства, у них сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, творческий потенциал. Школа молодого воспитателя поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Таким образом, посредническая позиция наставник – молодой специалист развивает культуру самостоятельного выбора между индивидуальным запросом педагога и образовательными ресурсами общества. Поддерживает самостоятельность в решении вопросов своей жизни, помогает осознать жизненную позицию и реализовать намеченные цели. Особенно если эти цели связаны с эффективной работой в МДОБУ.

Наставники начинающих воспитателей

№ п/п.	Ф.И.О. молодого воспитателя	Ф.И.О. наставника
2018 – 2019 учебный год		
1	Надтокина Наталья Александровна	Чернова Татьяна Александровна
2	Максимова Анна Рудольфовна	Чернова Татьяна Александровна
3	Шестакова Светлана Александровна	Арнст Татьяна Ивановна
4	Снегирева Алина Сергеевна	Арнст Татьяна Ивановна
5	Цыпушева Людмила Викторовна	Широкова Елена Витальевна
6	Алексеева Ангелина Александровна	Широкова Елена Витальевна
2019 – 2020 учебный год		
1	Надтокина Наталья Александровна	Чернова Татьяна Александровна
2	Голунцова Наталья Дмитриевна	Чернова Татьяна Александровна
3	Шестакова Светлана Александровна	Арнст Татьяна Ивановна
4	Снегирева Алина Сергеевна	Кураева Анастасия Сергеевна
5	Рогова Регина Константиновна	Келеменева Татьяна Викторовна
6	Цыпушева Людмила Викторовна	Широкова Елена Витальевна
7.	Вуккерт Виктория Федоровна	Широкова Елена Витальевна

Анкета
выявления индивидуальных потребностей
в повышении квалификации молодых педагогов

Приглашаем вас принять участие в опросе, по¬свящённом выявлению индивидуальных потреб¬ностей, связанных с повышением квалификации молодых педагогов.

Данные опроса будут использованы для раз¬работки мероприятий с целью создания условий для выбора индивидуальных траекторий вашего повышения квалификации.

I. Какая педагогическая проблема представляется вам наиболее актуальной и есть ли у вас представ¬ления о том, как её надо решать?

И. Какой из ниже перечисленных вопросов тре¬бует дополнительного изучения для вас:

1) нормативно-правовое обеспечение образова¬тельного процесса.

2) мониторинг качества образования в условиях функционирования внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО).

3) технология аттестации педагогических кадров в соответствии с новым порядком.

4) Повышение уровня ключевых компетенций уча¬щихся на основе современных технологий обучения.

5) Организация личностно-ориентированного и системно-деятельностного подходов как условие формирования новых качеств образования.

6) Создание системы педагогического монито¬ринга в целях достижения нового качества образо¬вания.

7) Проектная деятельность обучающихся.

8) Построение образовательного процесса на основе современных психолого-педагогических и информационных технологий обучения.

9) Реализация технологий индивидуализации и дифференциации обучения.

10) Диагностика познавательной сферы лично¬сти обучающихся.

11) Компетентностный подход в образователь¬ной деятельности.

12) Проблемы профессионального самоопре¬деления в образовательной и внеурочной деятель¬ности.

13) Другие проблемы (укажите какие).

III. В какой из предложенных (отметьте или до¬полните) форме вы хотели бы повысить свою ква¬лификацию:

1) дистанционно в институтах повышения квали¬фикации;

2) по индивидуальной программе сопровождения наставника (в своём образовательном учреж¬дении);

3) в форме стажировки (в своём или другом образовательном учреждении);

4) очно в институтах повышения квалификации.