

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №4»



Утверждаю
Заведующий МБДОУ №4
Передова
Ю.А.
«07» июня 2018 г. Приказ № 48/2

Школа молодого педагога

старший воспитатель МБДОУ №4

Михальченко Татьяна Васильевна

Высшая квалификационная категория

План работы «Школы молодого педагога» МБДОУ №4

Дошкольное наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОУ необходима высокая компетентность педагогов. Пройдя через разные формы методической работы, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, их потребностью становится узнать что – то новое, научиться сделать то, что они еще не умеют.

Методическая работа – часть целостной системы непрерывного образования, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогики, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства, на формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала, необходимого для качественной образовательной работы в МБДОУ.

Молодой специалист постепенно в процессе работы приобщается к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога предполагается строить с учетом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных потребностей: креативный потенциал, стиль предпочитаемого способа усвоения информации,
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Только в этом случае возможно определение индивидуальной траектории профессионального роста.

Если в управляющей деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетенции молодого педагога, то это позволит ему быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственный профессиональный проект.

Важным в профессиональном становлении молодого педагога является информация, обеспечивающая его деятельность и психолого-педагогическая поддержка, в том числе материальное поощрение. Совместно с наставником молодой педагог вырабатывает и старается поддерживать ориентировку в руководстве профессиональным становлением. В их основы положены высказывания выдающихся педагогов. Первые годы работы молодого специалиста определяют многое в его профессиональной и человеческой судьбе.

В работе с начинающим важно выявить и поддержать его сильные стороны. Похвала должна соответствовать достижению, быть основой для расширения круга обязанностей. Не случайно удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь.

Цель работы:

Формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, организация и создание условий для профессионального роста молодых, начинающих педагогов.

Задачи:

- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;

- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым воспитателям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;
- формировать интерес к педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- совершенствовать качество воспитательно -образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов МБДОУ.

На занятиях школы молодого педагога оказывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса:

- работа с документацией, образовательными программами;
- современные подходы к занятию;
- культура анализа и самоанализа занятия, досугового мероприятия;
- рефлексия педагогической деятельности;

Основные принципы:

Принцип уважения и доверия к человеку.

Принцип целостности.

Принцип сотрудничества.

Принцип индивидуализации.

Основные направления работы:

Планирование и организация работы в ходе непосредственно-образовательной деятельности.

Планирование и организация воспитательной работы.

Работа с документацией.

Работа по самообразованию.

Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.

Психолого - педагогическая поддержка.

Прогнозируемые результаты.

По итогам данной работы специалисты приобретут ряд профессиональных умений:

- ◆ аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- ◆ умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно - образовательной работы с ребенком;
- ◆ умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребёнком;
- ◆ прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка 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 ребенком и др.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно - образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и

востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

План работы «Школы молодого педагога»

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Исполнители
1.	1.Собеседование с молодыми воспитателями 2.Ознакомление воспитателей со Школой молодого педагога, как одной из форм педагогических объединений. Принятие плана работы на год. 3.Микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии?»	Сентябрь	Руководитель ШМП, педагоги-наставники
2.	1.Самообразование как источник индивидуального роста педагога 2.Инструктаж о ведении документации педагога Формы планирования образовательного процесса. Учебный план – рабочая программа – тематическое планирование. 3.Содержание комплексно-тематического планирования.	Октябрь	Руководитель ШМП, педагоги-наставники
3.	Семинар по теме: «Современное занятие в контексте ФГОС ДО» - теоретическая часть - практическая часть 1. Формы проведения НОД с детьми разного возраста. 2.Методические рекомендации по анализу и самоанализу занятия 3.Посещение молодыми специалистами занятий творчески работающих педагогов 4.Анализ занятий	Ноябрь	Руководитель ШМП, педагоги-наставники
4.	Творческая мастерская «Портфолио молодого воспитателя» - интернет –	Декабрь	Руководитель ШМП, педагоги-наставники,

	ресурс: Общие сведения о воспитателе; Нормативные документы; Открытые уроки; Доклады, публикации, творческие наработки; Работы детей; Дидактические материалы.		молодые педагоги
5.	Инновационные технологии в системе дошкольного образования. ИКТ- технологии (Мастер-класс)	Январь	Руководитель ШМП, молодые педагоги
6.	Организация прогулки с детьми в разное время года (Открытый просмотр, консультация)	Февраль	Руководитель ШМП, педагоги-наставники
7.	Организация предметно- пространственной среды в группе и на участке (Консультация, мастер-класс, экскурсия)	Март	Руководитель ШМП, педагоги-наставники
8.	1. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи Формы работы с родителями детей. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями (примерная тематика родительских собраний).	Апрель	Руководитель ШМП педагоги-наставники
9.	Подведение итогов работы ШМП Анкетирование «Выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в коллективе»	Май	Руководитель ШМП, педагоги-наставники

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОУ необходима высокая компетентность педагогов. Пройдя через разные формы методической работы, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, их потребностью становится узнать что – то новое, научиться сделать то, что они еще не умеют.

Методическая работа – часть целостной системы непрерывного образования, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогики, основанных на достижении науки и передового

педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства, на формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала, необходимого для качественной образовательной работы в ДОУ.

Молодой специалист постепенно в процессе работы приобщается к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога предполагается строить с учетом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных потребностей: креативный потенциал, стиль предпочитаемого способа усвоения информации,
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Только в этом случае возможно определение индивидуальной траектории профессионального роста.

Если в управляющей деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетенции молодого педагога, то это позволит ему быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственный профессиональный проект.

Важным в профессиональном становлении молодого педагога ДОУ является информация, обеспечивающая его деятельность и психолого-педагогическая поддержка, в том числе материальное поощрение. Совместно с наставником молодой педагог вырабатывает и старается поддерживать ориентировку в руководстве профессиональным становлением. Первые годы работы молодого специалиста определяют многое в его профессиональной и человеческой судьбе.

В работе с начинающим важно выявить и поддержать его сильные стороны. Похвала должна соответствовать достижению, быть основой для расширения

круга обязанностей. Не случайно удаchi определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Мы полагаем, что использование системного подхода при организации методической работы по повышению профессиональной компетентности молодого специалиста позволит ему быстро адаптироваться к работе в детском саду.

Беседа в рамках Школы молодого педагога

«Взаимодействие с родителями»

Взаимодействие с родителями необходимо, чтобы выработать единые подходы к воспитанию детей. Такая работа должна строиться на интересе родителей к вопросам воспитания и развития их ребенка, учитывать интересы, склонности, способности детей. Попробуем разобраться, что мешает диалогу между педагогом и родителями?

1. Типы поведения педагогов при взаимодействии с родителями.

- *«Воспитатель родителей»*. Педагог говорит: «Я получила профессиональное образование, я лучше знаю, что надо Вашему ребенку, Вы должны, Вы обязаны и т. д.». Такой педагог не учитывает опыт семьи и родители, чаще всего, родители не хотят общаться с ним.

- *«Закрытый педагог»*. Позиция такого педагога: спросите – отвечу, не спросите – не скажу. Родители считают такого педагога равнодушным к ребенку.

- *«Дисциплиник»*. Такой педагог обращает внимание в группе на поведение детей, на выполнение режимных моментов. С родителями он говорит только о поведении ребенка, хвалит тихих, спокойных детей. Родители считают такого педагога *«жестким»* и стараются не задавать лишних вопросов.

- *«Интеллектуал»*. Педагог большое внимание уделяет организованной образовательной деятельности. С родителями говорит о степени успешности ребенка на занятиях, мало внимания обращает на общение ребенка и его игровую деятельность.

2. Трудности, которые испытывают педагоги при общении с родителями.

- Непонимание родителями самооценности периода дошкольного детства и его значения. Они воспринимают этот период как подготовку к школе.

- Несформированность у родителей педагогической рефлексии, т. е. умения проанализировать педагогическую ситуацию.

- Недостаточная информированность родителей об особенностях жизни и деятельности детей в ДОУ.

3. Задачи работы с родителями.

- Установление доверительных отношений с семьями воспитанников, объединение усилий для развития детей, создание атмосферы общности интересов.

- Активизация и обогащение воспитательных умений родителей, поддержание их уверенности в собственных педагогических возможностях.

4. Формы работы с родителями.

- Собеседования помогают созданию контакта, носят ознакомительный характер.

- Индивидуальные беседы помогают найти индивидуальный подход к ребенку, скорректировать путь его развития, обозначить единый подход к воспитанию. Беседа должна затрагивать следующие вопросы:

1. Что хорошего может воспитатель сказать о ребенке?

2. Что тревожит, беспокоит педагога в ребенке?

3. Каковы причины данных проблем?

4. Какими путями и средствами, с помощью каких методов и форм работы можно устранить негативные явления.

5. Выработка общих подходов в воспитании педагогов и родителей.

- Групповые формы работы

1. Родительские собрания. Подготовка: выбор темы, изучение литературы, проведение микроисследования среди детей и родителей, определение вида, формы, этапов собрания, размещение на стенде за 2-3 недели темы, вопросов собрания. Родителям интересно собрание, темой которого является социальный заказ. В остальных случаях необходима мотивация, чтобы родители воспринимали знания и умения, полученные на собрании.

2. Устный педагогический журнал проводится в виде устных сообщений на разные темы.

3. Педагогическая дискуссия позволяет вовлечь всех родителей в обсуждение проблемы.

4. Родительский клуб – одна из самых востребованных в наше время форм работы. Имеет теоретическую часть (беседа или сообщение педагогов, специалистов, практическую часть (подключаются дети для совместного выполнения какой-либо деятельности, заключительная часть (итоги, рекомендации).