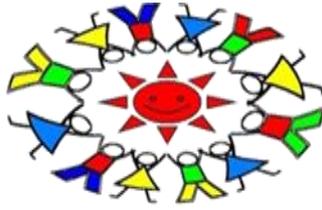


**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 45
комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга**



ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета
Протокол от 29.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом от 01.09.2022 г. № 60
Заведующий ГБДОУ детского сада № 45
Центрального района СПб
_____ Ж.Ю. Скапишева

**Программа
Молодой педагог - становление**

Санкт-Петербург

2022 г.

Содержание	
Раздел первый. Целевой	
1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Цель и задачи Программы	4
1.3. Принципы реализации Программы	4
1.4. Основные направления Программы	4
1.5. Планируемые результаты	4
Раздел второй. Содержательный	
2.1. Система работы с молодыми педагогами	5
2.2. Формы и методы работы с молодыми педагогами	5
2.3. Условия эффективной работы. Шаги.	5
2.4. Этапы реализации Программы	6
2.4. План профессионального становления молодого педагога	8
Раздел 3. Организационный	
3.1. Материально-техническое обеспечение Программы	15
Раздел 4. Дополнительный	
4.1. Заключение	16
Приложение	16

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

1.1. Пояснительная записка

Для достижения высокого качества дошкольного образования в образовательной организации востребованы профессионально компетентные педагоги.

Программа направлена на работу с молодыми педагогами, включение их в систему наставничества образовательной организации.

Профессиональная адаптация и становление начинающего педагога в целом обусловлена полученным образованием и курсами повышения квалификации, возможно пройденными, до поступления на работу и программой наставничества- сопровождения молодых педагогов в образовательной организации. Молодой педагог понимается нами как воспитатель или специалист впервые пришедший на работу в ГБДОУ детский сад № 45 Центрального района СПб.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых педагогов в первые годы их работы в учреждении, приобретение, развитие или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда в соответствии с особенностями ОП ДО, составлении рабочей программы педагога, принятии принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

1.3. Принципы реализации Программы

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;
- включение в систему наставничества
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

1.4. Основные направления Программы

1. Анализ уровня профессиональной подготовки педагогов, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Практическая помощь в ведении педагогической документации в ОО.

1.5. Планируемые результаты

1. Адаптация начинающих педагогов в учреждении.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Работа с воспитанниками с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Система работы с молодыми педагогами. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

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.

Шаги

Сбор информации о молодом педагоге- равно самоанализ.

Включение в систему наставничества.

Составление плана работы.

Актуализация теоретических и практических знаний.

ОП ДО, рабочая программа педагога,

Особенности методов работы ОО.

Календарный план.

Учебный план.

Перспективный план работы.

Комплексно-тематическое планирование.

Особенности подневного планирования.

Конспекты занятий.

2.2. Этапы реализации Программы

<p><i>Первый этап</i> Диагностический(адаптационный) Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Включение в систему наставничества</p>	<p><i>Второй этап</i> Проектировочный(основной) Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы саморазвития.</p>	<p><i>Третий этап</i> Аналитический (контрольно-оценочный) Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>
Формы и методы работы		
<p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого педагога. 2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов. 3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов. 2. Взаимоподдержка и взаимопомощь. 3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей. 4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ. 5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим. 6. Помощь по подбору и использованию педагогически</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. 2. Динамика профессионального роста. 3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей. 4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. 5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами. 6. Подведение итогов, выводы.</p>

<p>овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	
---	---	--

2.3. План профессионального становления молодого педагога

Первый год 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, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- включение в систему наставничества;
- 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;
 - развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
 - создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
 - прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно-правовой базы	Изучение актуальной нормативно-правовой базы	Выработка рекомендаций по планированию деятельности:	Изучение методических рекомендации об особенностях	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП ДО, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования.	по режиму дня, особенностям планирования, организации контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования	

	Заполнение информационной карточки листа молодого педагога			
Самопрезентация «Я в профессии» «Как я понимаю метод проектов»	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы			
Помощь в составлении календарного и перспективного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме	октябрь
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
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			
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь
Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	февраль
Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций	март
Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			апрель
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей			май

	деятельности по самообразованию			
Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества			

Второй год работы

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

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – 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;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
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	В течение периода наставничества

Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний 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	На конец второго года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	

--	--	--	--

Третий год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых педагогов, тесного вовлечения молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДООУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – 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;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>	<i>Дата проведения</i>
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	В течение периода наставничества

Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию	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	На конец третьего года наставничества
Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 7 шт.;
- компьютер – 2 шт.;
- телевизор – 5 шт.;
- музыкальный центр - 1 шт.;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- МФУ – 2 шт.;
- видеокамера – 1 шт.;
- DVD проигрыватель – 4 шт.;
- мультимедийное оборудование – 2 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;
- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

4.1. 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.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Программа «Молодой педагог – становление» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.