

**ПРИНЯТО**

Решением Управляющего Совета  
ГБДОУ детский сад № 79  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол №3  
от 31.08.2023г

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом от 31.08.2023г.

№ 103/36

Заведующий ГБДОУ детский сад № 79  
Невского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ А.Г.Румянцева



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
КЛУБ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 79  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Срок реализации: 2023-2024 учебный год

Разработчик: Гизятулина Диана Маратовна,  
старший воспитатель

**Санкт-Петербург**

**2023**

## Пояснительная записка

К сожалению, в современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Современному детскому саду нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

**1. Цель программы:** обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствование становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

### **2. Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании

2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

### **3. Планируемые результаты Программы:**

1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Педагога;

2) совершенствование системы методической работы;

3) повышение качества образования.

### **4. Индикативные показатели Программы:**

1) умение планировать образовательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;

2) овладение методикой проведения нетрадиционных занятий и совместной деятельности;

3) умение проектировать воспитательную систему;

4) умение индивидуально работать с детьми;

5) становление молодого педагога как педагога-профессионала;

6) повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

### **5. Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

#### ***1. Составление планов работы с молодыми специалистами.***

План работы включает:

\* создание оптимальных условий для успешной работы

\* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

\* оказание практической помощи по планированию и проведению занятий, в том числе предварительную работу с конспектами занятий и анализ проведённых занятий;

\* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

***2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.***

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

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

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию занятий, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в детском саду, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **4. Составление плана работы молодого специалиста.**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения документации, составление планов проведения различных этапов занятий, анализ различного рода деятельности воспитанников; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### **5. Работа по Программе «Клуб молодого педагога» – составная часть методической службы.**

**Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство педагогом.	1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование с молодым специалистом;</li> <li>• знакомство с традициями ГБДОУ;</li> <li>• выбор и назначение наставников.</li> </ul> 2. Диагностика умений и навыков молодого педагога.	сентябрь

		<p>3. Заполнение информационной карточки.</p> <p>4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</p> <p>5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</p>	
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<p>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ГБДОУ.</p> <p>2. Знакомство с УМК.</p> <p>3. Коррекция календарных и перспективных планов молодых специалистов.</p>	сентябрь
3.	Современный урок. Требования к организации.	<p>1. Методические требования к занятию и совместной деятельности педагога с детьми</p> <p>4. Соответствие методов обучения формам организации.</p> <p>6. Неделя открытых занятий.</p> <p>7. Санитарно-гигиенические требования к организации образовательной работы в ГБДОУ.</p>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков	1. Промежуточный мониторинг	Декабрь

	<p>воспитанников. Виды контроля.</p>	<p>2. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты достижений деятельности воспитанников и педагогической деятельности педагога, способы определения рейтинга, бланк анализа проведённой диагностики и мониторинговых исследований</p>	
6.	<p>Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги</i> «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</p>	февраль
7.	<p>Самообразование учителя – лучшее обучение.</p>	<p>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над</p>	апрель

		методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в ГБДОУ и уровни компетенции молодого специалиста	
8.	Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет педагога-наставника. <i>Круглый стол «Педагогическая культура педагога – основа гуманизации образовательного процесса»</i>	май
9.		Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

### ***3. Планируемые результаты Программы:***

- 1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- 2) Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
- 3) Повышение качества образования.
- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

### ***4. Индикативные показатели Программы:***

- 1) Умение планировать образовательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ДОО.
- 3) Умение работать с группой на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему.
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Овладение системой контроля и оценки знаний результатов освоения ООП ДОО.
- 7) Становление молодого педагога как педагога-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.