

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №29 «Дарёнка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей

**Программа работы  
с молодыми педагогами  
на 2018 – 2019 учебный год  
«ШКОЛА  
МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ»**



Составила:  
заместитель заведующего  
по ВМР Пережигина Е.В.

Лесной

2018 г.

## Оглавление

<b>1. Целевой раздел</b> .....	3
<b>1.1.Пояснительная записка</b> .....	3
<b>1.1.1.Цели и задачи Программы</b> .....	3
<b>1.1.2.Принципы сотрудничества</b> .....	3
<b>1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы</b> .....	4
<b>1.1.4. Этапы реализации программы</b> .....	4
<b>1.2. Планируемые результаты</b> .....	5
<b>2. Содержательный раздел</b> .....	5
<b>2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами</b> .....	5
<b>2.2. Организация наставничества</b> .....	6
<b>2.3.План работы «Школы молодого воспитателя» на 2018-2019 уч. год</b> .....	6
<b>3.Организационный раздел</b> .....	8
<b>3.1. Режим работы «Школы молодого воспитателя»</b> .....	8
<b>3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей</b> .....	8
<b>3.3 Список литературы</b> .....	10

## **1. Целевой раздел.**

### **1.1. Пояснительная записка**

Происходящие сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последние десятилетия отношения к человеку. Особая роль в решении проблемы человека на современном переходном этапе и на более длительную историческую перспективу, как показывает мировая практика, принадлежит образованию. Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОУ, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста. Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда воспитателя назрел ряд противоречий, которые также препятствуют успешной адаптации в профессиональной деятельности. Что нужно изменить в работе каждому ДОУ, чтобы ни один выпускник педагогических колледжей не разочаровался, не потерял интерес к профессии? В связи с этим для совершенствования подготовки молодого воспитателя с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» разработана программа «Школа молодого воспитателя»

#### **1.1.1. Цели и задачи Программы**

**Программа направлена на достижение следующей цели:**

*Повышение профессионального мастерства и творческого роста молодых педагогов в условиях ФГОС ДО.*

**Программа направлена на достижение следующих задач :**

- 1) Обеспечить наиболее легкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- 2) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональными знаниями;
- 3) формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса,
- 4) совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов .
- 5) Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

## 1.1.2. Принципы сотрудничества

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

**Принцип системности** - непрерывности образования, накопления опыта;

**Принцип многоуровневой дифференциации** - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

## 1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы

## 1.1.4. Этапы реализации программы:

Задача руководителя, старшего 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, «завоевывание» авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые методические мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий 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. Хочется

отметить, что 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.

### **1.1.5. Планируемые результаты**

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;
- 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.

Воспитатель приобретёт и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей. 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.

## **2. Содержательный раздел**

### **2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами**

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми;

## **Формы и методы работы с молодыми специалистами**

### **Консультирование**

- индивидуальное

- групповое

### **Активные методы**

- семинары

- практические занятия

- педагогические советы

## **2.2. Организация наставничества.**

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен 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. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому

### **Наставники молодых специалистов «Школы молодого воспитателя» в 2018-2019 учебном году**

<b>№п/п</b>	<b>Ф.И.О. молодого специалиста</b>	<b>Наставник</b>
1.	Пьячева Мария Владимировна	Иноземцева Галина Ивановна
2.	Иканина Татьяна Юрьевна	Гордеева Ирина Валентиновна
3.	Гасанова Айгюнь Элхановна	
4.	Короткова Таисия Андреевна	Щучьева Ирина Сергеевна
5.	Князева Елена Владимировна	
6.	Доронина Наталья Владимировна	Астраханцева Лидия Алексеевна
7.	Ложкина Екатерина Алексеевна	Симонова Татьяна Налиевна
8.	Батракова Елена Витальевна	Пережигина Екатерина Васильевна
9.	Тарасова Екатерина Владимировна	Логинова Галина Анатольевна

### 2.3. План работы «Школы молодого воспитателя» на 2018-2019 уч. год.

месяц	Тема	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Определение педагогов – наставников для молодых специалистов.</li> <li>● Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Изучаем Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования".</li> <li>- Работаем по примерной основной общеобразовательной программе дошкольного образования «От рождения до школы» Н.Е.Вераксы, М.А.Васильевой, 2014 г.</li> </ul> </li> <li>● Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР, старший воспитатель
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Игра - основной вид деятельности детей дошкольного возраста. Классификация игр»</li> <li>- «Организация и руководство игрой»</li> <li>- «Особенности организации сюжетно-ролевой игры с детьми».</li> </ul> </li> <li>● Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Организация образовательной деятельности в ДОУ»</li> <li>- «Организация работы по речевому развитию детей. Игры по звуковой культуре речи»</li> </ul> </li> <li>● Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	Учитель-логопед, старший воспитатель
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Взаимодействие с родителями».</li> <li>- Памятка молодым педагогам по взаимодействию с родителями</li> <li>- «Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями, подготовка к новогодним праздникам)</li> </ul> </li> </ul>	Зам. зав. по ВМР, педагоги-наставники
Январь	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Создание снежных построек».</li> <li>- «Организация работы по познавательному развитию дошкольников в соответствии с ФГОС ДО»</li> </ul> </li> <li>● Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	старший воспитатель, педагоги-наставники
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Организация двигательной активности детей в ДОУ».</li> </ul> </li> </ul>	Зам. зав. по ВМР, педагоги-наставники

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Физическое развитие дошкольников в контексте ФГОС ДО»</li> <li>• Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	
Март	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Что такое проектная деятельность»</li> <li>- Разработка и составление проектов по работе с дошкольниками (тема на выбор).</li> <li>- Памятка для молодого специалиста (заповеди воспитателя)</li> </ul> </li> <li>• Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	старший воспитатель, педагоги-наставники
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Использование ИКТ в ДОУ».</li> <li>- «Я – педагог-воспитатель!».</li> </ul> </li> <li>• Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	Зам. зав. по ВМР, педагоги-наставники
Май	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультирование педагогов по теме:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ деятельности за год.</li> <li>- «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период, оборудование для прогулок».</li> <li>- Оказание помощи в оформлении центров ПДД в группах (методические рекомендации).</li> </ul> </li> <li>• - Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.</li> </ul>	старший воспитатель, педагоги-наставники

\*План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов

### 3. Организационный раздел

#### 3.1. Режим работы «Школы молодого воспитателя»

Занятия планируются по 1–2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса. По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- о планирование;
- о использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- о особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы необходимые коррективы. Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ

### 3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей.

№	Вопросы педагогической деятельности молодого специалиста	Сроки изучения	Форма изучения и анализа	Ответственный
1	Планирование воспитательно-образовательного процесса	1 раз в квартал	Рекомендации по планированию	Зам. зав. по ВМР Пережигина Е.В.
2	Посещение НОД	В течение года	Карта изучения деятельности педагога	Ст.воспитатель Горшкова К.В.
3	Наставничество (взаимопосещения, индивидуальное консультирование)	В течение года	Беседа с наставником	Зам. зав. по ВМР Пережигина Е.В.
4	Работа с родителями	1 раз в квартал	Анализ документации по взаимодействию с родителями, анализ родительского уголка, посещение родительского собрания	Зам. зав. по ВМР Пережигина Е.В.
5	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Ст.воспитатель Горшкова К.В.
6	Профессиональная активность	В течение года	Посещение ГМО, участие педагога в конкурсах, выставках.	Ст.воспитатель Горшкова К.В.

## Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста

ФИО специалиста \_\_\_\_\_

группа \_\_\_\_\_

дата	Педагогическая деятельность	анализ	вывод	рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

### 3.3 Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
4. Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»
5. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.
6. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.