

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
ЕКАТЕРИНБУРГА**
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 552

620085, г. Екатеринбург, ул. Агрономическая 64, 64а, т. 317 – 76 – 16,

Е-mail: detsad_552@mail.ru Сайт: <http://552.tvoysadik.ru>

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ детского сада № 552
/М.В. Дьячкова/
Приказ от «11» января 2021 г. № 8/21-ОД



**ПРОГРАММА РАБОТЫ
С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 552
на 2021 год

Цель: создание комплекса организационно-содержательных условий для успешной профессиональной адаптации педагога-воспитателя, подготовке к прохождению аттестации молодыми специалистами аттестации в целях установления квалификационных категорий, обобщение практического опыта.

Задачи:

- Ознакомить молодых специалистов и педагогов с нормативно-правовыми документами, регламентирующими процесс аттестации.
- Оказать молодым педагогам всестороннюю методическую помощь при организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО и решении проблем, возникающих в процессе работы.
- Оказать консультационную помощь по обобщению и представлению опыта.
- Обеспечить разноплановую объектную помощь молодым специалистам и педагогам в анализе результатов профессиональной деятельности и выявлении профессиональных затруднений;
- Организовать сопровождение молодых специалистов и педагогов по подготовке и прохождению аттестации в целях установления квалификационных категорий.

Реализация программы предполагает:

1. Актуализацию успешной деятельности молодого специалиста и спокойное преодоление проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.
2. Анонимность разрешения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности молодого специалиста, непубличный характер решение проблем и публичные характер представления достижений.
3. Создание различных ситуаций профессионального успеха для молодого специалиста.

Формы и методы работы: индивидуальное консультирование, мастер-классы, семинары-практикумы.

Методы сбора информации: собеседование, мониторинг профессиональной деятельности педагогического работника, ведение накопительной папки достижений педагогического работника, анкетирование, анализ и самоанализ занятий и открытых мероприятий.

Программа включает управленческие мероприятия по направлениям:

- информационно-аналитические;
- мотивационно-целевые;
- планово-прогностические;
- контрольно-диагностические;
- организационно-исполнительские;
- регулятивно-коррекционные;

Результаты программы:

1. Мотивация на самообразование молодых специалистов и педагогов, на реализацию и внедрение педагогических технологий в образовательный процесс.
2. Накопление и обобщение практического педагогического опыта.
3. Участие молодых специалистов и педагогов в мероприятиях районного и городского уровня.
4. Успешное прохождение аттестации в целях установления квалификационных категорий.
5. Повышение профессионального уровня молодых специалистов и педагогов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Этапы	Содержание работы
1й этап 1-й год работы Период адаптации Самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; Задача: Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Адаптационная работа включает в себя: - беседа заведующего МАДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места - Изучение нормативно-правовой базы. - Ведение документации. -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (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) -молодой воспитатель несколько дней под руководством заместителя заведующего (старшего воспитателя) проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии заместителя заведующего (старшего воспитателя). - по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. - дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми - оценка его педагогической деятельности. заместителя заведующего (старший воспитатель) должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки". Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления - взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ. - «Школа молодого педагога» (городской уровень)

	Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты: - Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни. - Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности. - Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня. - Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.
II этап 2-3- й годы 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.	- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, - повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; - «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада); - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров- практикумов по темам согласно годовому плану
III этап 4-5 й год работы	- складывается система работы, имеются собственные разработки. -воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;
IV- этап 6й год работы	- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

План работы молодого специалиста с наставником

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов МАДОУ, Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога. Беседа с педагогом - психологом по теме «Как быстрее адаптироваться в детском саду».	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога, посещения занятий опытных педагогов.	Сентябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Метод имитации рабочего дня воспитателя.	Сентябрь
Имидж педагога.	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Октябрь
Психологическая стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (проводит педагог-психолог).	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Ноябрь
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Открытые просмотры занятий, досуговой деятельности	Знакомство с работой коллег, использование их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь - декабрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Папка достижения педагога	Январь - февраль Апрель
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	Конец учебного года

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Создание комплекса управленческих условий, включающих: - создание положительного психологического климата в коллективе; -методическое сопровождение педагога по реализации основной образовательной программы ДОУ; - корректировка Рабочей программы педагога в соответствии с ФГОС ДО; - осуществление контроля молодых специалистов по ведению документации группы; - осуществление контроля по планированию воспитательно-образовательного плана; -осуществление помощи при налаживании партнерских отношений между педагогом и родителями; -осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста; - предвидение, выявление и диагностика проблемы при изменении внешних и внутренних условий; - создание мотивации на участие в творческих и профессиональных конкурсах.	В течение года	Заведующий Зам. зав.
2.	Составление графика посещения занятий и открытых мероприятий педагогов с целью обмена опытом с молодым специалистом.	Октябрь, Ноябрь, Декабрь	Зам. зав.
3.	Организация наставнической деятельности.	В течение года	Зам. зав.
4.	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов с участием молодого специалиста.	Согласно плана методическ ой работы	Педагоги ДОУ
5.	Консультирование и методическое сопровождение молодого специалиста при подготовке к открытым мероприятиям, праздникам, консультациям, родительским собраниям.	В течение года	Зам. зав.
6.	Проведение открытых мероприятий молодым специалистом и педагогами, анализ НОД.	В течение года	Молодой специалист, Зам. зав.
7.	Собеседование с молодыми специалистами дальнейших перспективах развития профессиональной компетентности по теме самообразования.	Май-июнь	Зам. зав.
8.	Заполнение информационно-аналитической карты профессиональной деятельности педагога дошкольного образования в межаттестационный период за 2020-2021 учебный год	Май Июнь	Молодой педагог, Зам. зав.
9.	Пополнение папки достижений педагога методическими разработками, аналитическими	В течение года	Зам. зав.

	материалами за учебный год.		
10.	Оказание консультативной помощи молодым специалистам.	В течение года	Зам. зав.