

**Оглавление**

**1. Целевой раздел**………………………………………………………………….3 **1.1.**Пояснительная записка…………………………………………………3

**1.1.1**.Цели и задачи Программы……………………………………………3

**1.1.2.**Принципы сотрудничества…………………………………………………..3

**1.1.3.** Подходы к формированию и реализации Программы…………………….4

**1.1.4.** Этапы реализации программы………………………………………………4

**1.2.** Планируемые результаты……………………………………………………...5

**2. Содержательный раздел**……………………………………………………….5

**2.1.**Формы и методы работы с молодыми специалистами………………………5

2.2. Организация наставничества………………………………………………….6

**2.3.**План работы «Школы молодого специалиста» на 2022-2023 уч. год.(1 год).6

**3.Организационный раздел**:……………………………………………………..8

**3.1.** Режим работы «Школы молодого специалиста»…………………………….8

**3.2.** Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей ……8

 **3.3** Список литературы…………………………………………………………..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 МДОУ «Детский сад №109» разработана программа «Школа молодого специалиста »

**1.1.1.Цели и задачи Программы**

**Программа направлена на достижение следующих целей:**

**1)** оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности,

**2)** обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях ФГОС ДО.

**Программа направлена на достижение следующих задач:**

1) обеспечить наиболее лѐгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе;

2) формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;

3) совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путѐм повышения профессионального мастерства молодых специалистов.

**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:

 **І этап** – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

**ІІ этап** – 2-ой год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание 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;

 **ІІІ 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 специалиста»**

 **в 2022-2023 учебном году**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/ п | Ф.И.О. молодого специалиста | Наставник |
| 1. | Сафина Наталия Николаевна | Савостеева Дарья Васильевнавоспитатель, первая квалификационная категория |
| 2. | Курбатова Наталья Михайловна | Емелина Ирина Александровна, воспитатель, первая квалификационная категория |
| 3.  | Новикова Виктория Валерьевна | Ермакова Наталья Николаевна, воспитатель, первая квалификационная категория |

**2.3.План работы «Школы молодого специалиста» на 2022-2023 учебный год**

**(1 год)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| месяц | Тема  | Ответственные  |
| сентябрь | Индивидуальное собеседование с заведующей ДОУ и старшим воспитателем Организация наставничества для молодых педагогов,имеющих проблемы в практической педагогическойдеятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов.Консультирование педагогов по теме:- "Изучаем Федеральный государственныйобразовательный стандарт дошкольного образования".- Работаем по примерной основнойобщеобразовательной программе дошкольногообразования «От рождения до школы» Н.Е.Вераксы, Дорофеевой, 2020 г.- Адаптация детей дошкольного возраста в ДОУ.- Индивидуальное консультирование по запросампедагогов. | ЗаведующийДОУ,старшийвоспитатель |
| Октябрь | Консультирование педагогов по теме:- «Взаимодействие с родителями».- Памятка молодым педагогам по взаимодействию с родителями | старшийвоспитатель |
| Ноябрь | Консультирование педагогов по теме:- «Оформление развивающей предметно-пространственной среды детей младшего дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО»».Оказание помощи в подготовке к смотру-конкурсу книжных уголков. | старшийвоспитатель |
| Декабрь | Консультирование педагогов по теме:- «Особенности организации сюжетно-ролевой игры с детьми».- «Организация и руководство игрой-драматизацией».- «Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями, подготовка к новогоднимпраздникам) | старшийвоспитатель,педагоги-наставники |
| Январь | Консультирование педагогов по теме:- «Создание ледовых построек».- «Организация образовательной деятельности в ДОУ» | старшийвоспитатель,педагоги-наставники |
| Февраль | Консультирование педагогов по теме:- Просмотр открытых мероприятий ДОУ.- «Я- педагог».-«Использование ИКТ в ДОУ». | старшийвоспитатель,педагоги-наставники |
| Март | Консультирование педагогов по теме:- «Организация двигательной активности детей в ДОУ».- «Физическое развитие дошкольников в контексте ФГОС ДО»- Индивидуальное консультирование по запросампедагогов. | старшийвоспитатель,педагоги-наставники |
| Апрель | Консультирование педагогов по теме:- «Что такое проектная деятельность»- Разработка и составление проектов по работе сдошкольниками (тема на выбор).- «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»Памятка для молодого специалиста (заповеди воспитателя)- Индивидуальное консультирование по запросампедагогов. | старшийвоспитатель,педагоги-наставники |
| Май | Консультирование педагогов по теме:- «Планирование воспитательно-образовательнойработы в летний оздоровительной период, оборудование для прогулок».- Оказание помощи в оформлении центров ПДД вгруппах (методические рекомендации».- Индивидуальное консультирование по запросампедагогов. | старшийвоспитатель,педагоги-наставники |

\*План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов

**3.Организационный раздел**

**3.1. Режим работы «Школы молодого специалиста»**

Занятия планируются ежегодно 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:

 o планирование; o использование педагогических технологий при организации работы с детьми; o 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 специалистов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Вопросы педагогической деятельности молодого специалиста** | **Сроки изучения** | **Форма изучения и анализа** | **Ответственный** |
| 1 | Планирование воспитательно-образовательного процесса | 1 раз в квартал | Рекомендации по планированию | Ст.воспитатель Беберина О.Н. |
| 2 | Посещение НОД  | В течение года | Карта изучения деятельности педагога | Ст.воспитательГрищенко Е.С.  |
| 3 | Наставничество(взаимопосещения, индивидуальное консультирование) | В течение года | Беседа с наставником | Ст.воспитательБеберина О.Н.Грищенко Е.С.  |
| 4 | Работа с родителями | 1 раз в год | Анализ документации по взаимодействию с родителями, анализ родительского уголка, посещение родительского собрания | Ст.воспитательБеберина О.Н.Грищенко Е.С. |
| 5 | Педагогическая документация | В течение года | Анализ документации | Ст.воспитательБеберина О.Н.Грищенко Е.С |
| 6 | Профессиональная активность | В течение года | Посещение РМО, участие педагога в конкурсах,выставках. | Ст.воспитательБеберина О.Н.Грищенко Е.С. |

**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.

.