

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Управление образования Верх – Исетского района
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 532

620131, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Крауля 82-б
телефон (343) 242-63-62, 242-63-43, факс (343)242-63-62 e-mail: dou532@yandex.ru



Утвержден
Заведующий МБДОУ – детский сад № 532
М.Ю. Кухаренко
Приказ от 31.08.2021 № 267-0

ПРОГРАММА
управленческой деятельности по организации
работы с молодыми педагогами МБДОУ –
детского сада № 532
на 2021 – 2022 учебный год

Екатеринбург, 2021

Пояснительная записка

Модернизация системы образования влечет за собой существенные и качественные изменения в практике работы воспитателя. И, наверное, каждый педагог в одиночку вряд ли справится с ними. Важным фактором улучшения качества их деятельности является работа, организованная старшим воспитателем, курирующим работу педагогов по всем направлениям образовательной деятельности. Методическая помощь - это оперативное и перспективное реагирование старшего воспитателя на запросы и потребности педагогов. Методическая деятельность - особый вид интеллектуальной деятельности, способствующей росту профессионализма специалистов системы образования. Взаимодействие педагога с методической службой - важное звено непрерывного образования педагогических кадров.

Программа нацелена на работу с молодыми педагогами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Цель работы: обеспечение постепенного вовлечения молодых воспитателей во взаимодействие со всеми субъектами педагогического процесса. Для реализации цели поставили ряд задач:

- Создать условия для успешной профессиональной адаптации молодых воспитателей в коллективе.
- Способствовать повышению уровня профессиональных знаний, умений необходимых для воспитательно - образовательного процесса.
- Формировать потребность в непрерывном самообразовании и повышении профессиональной квалификации.
- Оказание консультативной помощи по вопросам применения теории на практике.

В детском саду работают молодые педагоги, которые:

- Испытывают потребность в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности;

- Хотят научиться решать профессиональные задачи в условиях профессиональной деятельности;

Хотят научиться успешно строить взаимодействие со всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса;

- Стремятся научиться проектированию и организации процесса самообразования воспитателя.

Занятия «Школы молодого воспитателя» планируются ежегодно 1 раз месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется:

- Положением о школе молодого воспитателя;
- Перспективным планом работы на учебный год.

Система работы школы молодого воспитателя

Основные виды деятельности:



Для повышения квалификации и мастерства молодых воспитателей используются разнообразные формы работы. Формы работы.

- педсоветы и семинары
- индивидуальные и групповые консультации
- открытые занятия, взаимные посещения занятий
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений
- самообразование, изучение методической литературы
- собеседование (в начале года)
- участие в анкетировании и опросах
- анализ собственной деятельности
- индивидуальная работа с опытными педагогами
- беседы
- диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность
- мастер-классы.
- решение педагогических ситуаций
- ярмарки педагогических идей

Мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующиеся вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем педагогического творчества.

Очень важно постоянное взаимодействие «обучающихся» педагогов с теми, кто может оказать содействие в освоении и применении новых технологий. С этой целью используется наставничество.

Наставничество стимулирует потребности молодого воспитателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность



**Наставники молодых воспитателей
на 2021 – 2022 учебный год**

п/п	Ф.И.О. молодого воспитателя	Наставник
1	Давлетова Надежда Рафисовна	Балабанова Ольга Валентиновна, воспитатель (образовательные области «Познавательное развитие», «Художественно-эстетическое развитие», «Социально-коммуникативное развитие»)
		Пивоварова Ольга Павловна, инструктор по физической культуре (образовательная область «Физическое развитие»)
		Казанцева Елена Геннадьевна, учитель-логопед (образовательная область «Речевое развитие»)
2	Тараненко Наталья Юрьевна	Пыжова Наталия Анатольевна, воспитатель (образовательные области «Познавательное развитие», «Художественно-эстетическое развитие», «Социально-коммуникативное развитие»)
		Пивоварова Ольга Павловна, инструктор по физической культуре

		культуре (образовательная область «Физическое развитие»)
		Казанцева Елена Геннадьевна, учитель-логопед (образовательная область «Речевое развитие»)

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 информации.

II. Основная часть

2. Этапы реализации программы:

Задача «Школы молодого 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, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе наставник предлагает определить

методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу образовательной деятельности 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.

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.

Ожидаемый результат.

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, 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.

**План работы школы молодого воспитателя
на 2021-2022 учебный год.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
1	<p>Собеседование с молодыми (вновь принятыми) педагогами ДОУ для определения направлений работы педагогической гостиной.</p> <p>«Почему вы выбрали профессию воспитателя?»</p> <p>Анкетирование</p>	<p>Август – сентябрь (или при поступлении)</p>	<p>Педагог-наставник, педагог-психолог, зам. зав по ВМР</p>
2	<p>Создание картотеки данных о молодом педагоге.</p> <p>«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».</p> <p>Наблюдения</p> <p>Беседы</p> <p>Опросы</p>	<p>Август – сентябрь (или при поступлении)</p>	<p>Педагог-наставник, педагог-психолог, зам. зав по ВМР</p>
3	<p>Знакомство с пакетом нормативно-правовых документов.</p> <p>Консультации</p> <p>Выставка нормативно-правовых документов в методкабинете</p>	<p>сентябрь</p>	<p>Педагог-наставник</p>

4	<p>Определение педагогов - наставников для молодых специалистов</p> <p>Просмотр ООД, индивидуальные беседы.</p> <p>Просмотр ООД в режимных моментах</p>	сентябрь	Педагог-наставник зам. зав по ВМР
5	<p>Организация предметно-развивающей среды.</p> <p>РППС по развитию физических качеств «Физкультурный центр»</p> <p>РППС по экологическому воспитанию «Экологический центр»</p> <p>Организация развивающего пространства на основе индивидуализации воспитанников</p>	В течение года	Педагог-наставник
6	<p>Оформление стендов для родителей.</p> <p>Мастер-классы.</p> <p>Оформление рекомендации</p>	ноябрь	Педагог-наставник
7	<p>Разработка и обсуждение планирования.</p> <p>«Планирование воспитательно-образовательного процесса».</p> <p>«Планирование работы с родителями».</p>	В течение года	Педагог-наставник

	Консультации. Работа с опытными педагогами		
8	Анализ результатов образовательной деятельности. Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей. Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики.	сентябрь	Педагог-наставник
9	Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса. Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Посещение занятий зам. зав. По ВМР и психологом. Тренинги.	В течение года	Педагог-наставник, педагог-психолог, зам. зав по ВМР
10	Организация и совместной работы с детьми. Семинары-практикумы	В течение года	Педагог-наставник
11	Изучение состояния документации. Консультации групповые и индивидуальные	апрель	Педагог-наставник

12	Оказание помощи при диагностировании детей. Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные	май	Педагог-наставник
13	Анализ профессиональной компетентности педагогов. Рефлексия	май	Педагог-наставник, педагог-психолог, зам. зав по ВМР

План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов.

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.

Результативность 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.

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

Список литературы.

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007
2. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения - 2008. - № 12.- С. 6 - 15
3. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л., Управление персоналом., М.ЮНИТИ, 2002.
4. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
5. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.- М СФЕРА, 2006
6. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
7. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы,2018
8. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами.- М: ТЦ Сфера, 2013
9. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2014.\\
- 10.Методист №8 2019 г.
- 11.Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2017 г.