

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 386 «Знайка»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ

620144, Екатеринбург, Большакова, д. 129 , кор.«а», тел. (343)212-57-87,  
e-mail: [mdoy386@mail.ru](mailto:mdoy386@mail.ru); сайт: <http://386.tvoyasadik.ru>

**ПРИНЯТО**

на заседании Педагогического совета  
МБДОУ – детского сада № 386 «Знайка»  
Протокол № 1 от « 28 » августа 2020 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего  
МБДОУ – детский сад №386 «Знайка»  
№ 19/1-ОД « 31 » августа 2020 г.

В.Г. Ларина



**ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ  
СПЕЦИАЛИСТАМИ  
Муниципального бюджетного дошкольного об-  
разовательного учреждения –  
детского сада № 386 «Знайка»**

## Актуальность

Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли молодой специалист как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Актуальность составления программы обусловлена, во-первых, государственным заказом, а именно: в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» одним из ключевых направлений является развитие педагогического потенциала: «образовательные программы переподготовки и повышения квалификации, компетентности педагогов должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит - от образовательных потребностей детей».

Во-вторых, заказом со стороны молодых педагогов, а именно:

- в ходе анкетирования молодых педагогов было выявлено, что 100% педагогов имеют профессиональные затруднения и предпочитают повышать профессиональную компетентность через реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню готовности детей к школьному обучению; формирование системы развития одаренности в раннем возрасте; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования выдвигает ряд требований к педагогам (в том числе и молодым специалистам): «3.4. Требования к кадровым условиям реализации программы.

3.4.1. Квалификация педагогических и учебно-вспомогательных работников должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждённом приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638), с изменениями внесёнными приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240).

3.4.2. Педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, обозначенными в п. 3.2.5 Стандарта»:

Условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, предполагают:

1) обеспечение эмоционального благополучия через: непосредственное общение с каждым ребёнком;

уважительное отношение к каждому ребёнку, к его чувствам и потребностям;

2) поддержку индивидуальности и инициативы детей через:

создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;

создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей; недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);

3) установление правил взаимодействия в разных ситуациях:

создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья; развитие

коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников;

4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через: создание условий для овладения культурными средствами деятельности; организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей; поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;

оценку индивидуального развития детей.

5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребёнка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

Все это в полной мере относится и к молодым специалистам, т.к. они должны реализовывать требования стандарта.

Непрерывность профессионального становления и развития молодых специалистов дошкольного учреждения предполагается реализовывать через организацию самообразования, работы методической службы дошкольного учреждения, работы педагогов-наставников.

Таким образом, возникает необходимость индивидуализации процесса профессионального становления педагогов. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.

**Цель программы:** создание системы мероприятий по методическому сопровождению профессионального становления молодых педагогов.

**Задачи:**

- оказать методическую поддержку молодым педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
- осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
- индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ;
- разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов;
- создать условия для открытого процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов;
- формировать инновационный ресурс, осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.

**Принципы реализации программы:**

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, поэтапного развития личности педагога);
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);
- Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);

- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).  
 Программа ориентирована на молодых воспитателей и специалистов.

На каждом из этапов реализации программы осуществляется решение ряда задач:

№	Этап	Задачи
I.	Подготовительный	1. Изучение передового опыта по созданию системы методического сопровождения, направленного на профессиональное становление молодых педагогов. 2. Разработка программы. 3. Создание банка данных о молодых педагогах. 4. Создание нормативно-правовой базы, обеспечивающей реализацию программы. 5. Изучение имеющихся нормативно-правовых документов. 6. Изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов. 7. Разработка модели методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов. 8. Утверждение программы «Методическое сопровождение профессионального становления молодых педагогов» на заседании Педагогического совета.
II.	Диагностический	1. Разработка диагностического инструментария, направленного на комплексное изучение профессиональных затруднений и образовательных потребностей молодых педагогов; по изучению запроса на методическое сопровождение. 2. Проведение диагностики и анализ ее итогов с целью разработки комплекса мероприятий по реализации программы. 3. Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их потенциальных возможностей и профессионального роста.
III.	Практический	1. Апробация модели методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов. 2. Разработка индивидуальной программы профессионального становления молодого педагога. 3. Проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов (консультации, открытые мероприятия, мастер-классы, создание портфолио, конкурсы профессионального мастерства и др.). 4. Создание карты роста профессиональной компетентности и мастерства педагогов. 5. Формирование банка творческих разработок молодых педагогов: электронная копилка методических материалов.
IV.	Итогово-аналитический	1. Обобщение и анализ итогов реализации программы «Методическое сопровождение профессионального становления молодых педагогов». 2. Разработка методических рекомендаций по оптимизации методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов через проектирование индивидуальных образовательных маршрутов. 4. Обобщение опыта работы по программе на Педагогическом совете. Распространение опыта работы по реализации программы через участие в научно – методических мероприятиях различного уровня.

**План мероприятий  
методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов**

<b>Направления деятельности</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
Аналитическая деятельность	- собеседование; - анкетирование; - диагностика; - мониторинг.	<p>1. Реализуется эффективная модель методического сопровождения процесса профессионального становления молодых педагогов.</p> <p>2. Обеспечивается постоянный рост профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов.</p> <p>3. Возрастает уровень самообразования, самоорганизации, саморазвития</p>
Планирование работы с молодым педагогом	- индивидуальные образовательные программы; - индивидуальные образовательные маршруты; - карта роста профессиональной компетентности и мастерства педагога.	
Организация деятельности методического сопровождения профессионального становления молодого педагога	- изучение передового опыта по созданию модели методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов; - изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов; - создание модели методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов; нормативно-правовой базы	
Формы методического сопровождения профессионального становления молодого педагога	- индивидуальные консультации; - открытые мероприятия педагогов; - мастер-классы педагогов - наставников; - собеседования;	
Формы контроля и оценки методического сопровождения профессионального становления молодого педагога	- открытые мероприятия молодого педагога; - мастер-классы молодого педагога; - портфолио молодого педагога - конкурс профессионального мастерства; - контрольные срезы.	

**Возможные риски реализации программы:**

- Цель программы может быть частично не достигнута под влиянием следующих рисков:
- недостаток квалифицированных кадров, способных оказать действенную помощь и поддержку молодому специалисту;
  - изменение нормативно – правовой базы.
  - сопротивление со стороны руководства, участников образовательного процесса.
  - объективные риски (болезнь участников).
  - сопротивление участников образовательного процесса (сложные межличностные отношения и конфликтные ситуации между наставниками и молодыми педагогами).

**Меры по их преодолению:**

- Повышение компетентности педагогов-наставников по вопросам организации и осуществлению методического сопровождения молодых педагогов.
- Формирование позитивного мнения через совещания с администрацией заседания педагогического совета, семинаров для молодых педагогов.
- Возможное расширение временных рамок работы по индивидуальным образовательным маршрутам.
- Психологические тренинги. Изменение индивидуального образовательного маршрута.

**Комплексная программа методического сопровождения профессионального становления молодого специалиста**

<b>Дата</b>	<b>Формы работы</b>	<b>Практическая деятельность</b>	<b>Результат</b>	<b>Ответственный</b>
<b>Сентябрь</b>	<b>Теоретический семинар</b> «Нормативно-правовая компетентность как условие становления профессионала»	Обзор и изучение нормативно – правовых документов федерального, регионального и муниципального уровня, регламентирующих деятельность педагога дошкольного образования	Методические рекомендации «В помощь молодому педагогу» Перечень нормативных документов	Заведующий, зам. заведующего педагога
	<b>Анкетирование</b> «Что, по - вашему, является наиболее значимым для Вашего профессионального роста?»	Разработка вопросов анкеты	Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих профессиональному саморазвитию педагогов.	Заведующий, зам. заведующего
	<b>Консультация</b> «Сотрудничество с родителями в адаптационный период»	Подборка информационных материалов для проведения консультации	Методические рекомендации «В помощь молодому педагогу»	Заведующий, зам. заведующего
<b>Октябрь</b>	<b>Консультация</b> «Основные содержательные компоненты основной образовательной программы дошкольного образования »	Подборка информационных материалов для проведения консультации	Методические рекомендации «В помощь молодому педагогу»	зам. заведующего педагога
	<b>Круглый стол</b> «Профессия – педагог»	Психологический тренинг «Познай в себе себя»  Показательное мероприятие с участием детей	Буклет для молодого педагога «Современный воспитатель – какой он?»	Заведующий, зам. заведующего педагога
	<b>Экспертно – аналитическая деятельность</b> Промежуточная	Посещение НОД	Анализ НОД	зам. зав. по ВМР, педагога
<b>Ноябрь</b>	<b>Консультация</b> «Организация работы по самооб-	Проведение педагогической самооценки (собственная профессиональная дея-	Анкета с обработанными данными по сформированности	Заведующий, зам. заведующего

	разованию педагогов»	тельность с точки зрения своих возможностей – уровень притязаний и уровень самооценки, после чего результаты сопоставляются и выявляются причины их расхождения или совпадения)	профессиональных компетенций	педагоги
	<b>Организация наставничества</b> «Обряд посвящения»	Посвящение (после представления новых сотрудников на Педагогическом совете – чаепитие с просмотром фотографий, отражающих жизнь детского сада)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание творческих групп</li> <li>• Косвенное наставничество, регламентирующее педагогический процесс</li> <li>• Формирование чувства причастности к коллективу</li> </ul>	Заведующий, зам. заведующего педагога
<b>Декабрь</b>	<b>Семинар</b> «Организация развивающей предметно- пространственной среды в группе»	Подбор информационных материалов для консультации «Организация сенсомоторного центра в группе детского сада» Презентация игровых центров для детей разного возраста «Игрушка – надежный помощник в воспитании малыша»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методические рекомендации «В помощь молодому педагогу»: организация предметно-развивающей среды детского сада</li> <li>• Посещение групп с демонстрацией предметно-развивающей среды</li> </ul>	зам. заведующего педагога
<b>Январь</b>	<b>Консультация</b> «Возрастные особенности развития детей».	Знакомство молодых педагогов с возрастной периодизацией развития детей дошкольного возраста	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методические рекомендации «В помощь молодому педагогу»: «Возрастные особенности детей»</li> <li>• «Готовность к школе»</li> <li>• «Ведущий вид деятельности – что это?»</li> </ul>	зам. заведующего педагога
	<b>Обсуждение путей выхода из разнообразных проблемных ситуаций</b> «Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка и как выхо-	Педагогический тренинг (создание проблемной ситуации и пути решения выхода)	Обыгрывание ситуаций с детьми (в роли детей – педагоги)	зам. заведующего педагога

	дить из сложных ситуаций?»			
<b>Февраль</b>	<b>Консультация</b> «Методика проведения прогулки»	Презентация «Основные компоненты прогулки»; Требования СанПиН, регламентирующие проведение прогулок; Формы проведения прогулок; Виды деятельности, используемые на прогулке: - Труд - Наблюдение - Подвижная игра - Самостоятельная деятельность	Методические рекомендации «В помощь молодому педагогу»	зам. заведующего
	<b>Экспертно – аналитическая деятельность</b> Промежуточная	Посещение НОД	Анализ НОД	зам. заведующего
<b>Март</b>	<b>Дискуссия</b> «Трудности во взаимоотношениях с родителями и выход из них» Анализ различных стилей педагогического общения	Психологический тренинг «Учусь строить отношения» Презентация родительских уголков	Методические рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний.	зам. заведующего педагога
	<b>Консультация</b> «Проведение мониторинга детского развития»	Подготовка материалов для презентации	Методические материалы для проведения промежуточного мониторинга в возрастных группах	зам. заведующего педагога
<b>Апрель</b>	<b>Консультация</b> «Структура написания творческого отчета и подготовка презентации опыта работы»	Подготовка материалов для презентации	Методические рекомендации к написанию творческого отчета и подготовке презентации	зам. заведующего педагога
	<b>Мастер-класс</b>	Проведение мастер-класса опытных педагогов. Проведение открытых мероприятий с участием молодых специалистов под руководством педагогов - наставников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конспекты НОД педагогов, имеющих большой опыт работы</li> <li>• Конспекты НОД молодых специалистов</li> </ul>	зам. заведующего педагога
<b>Май</b>	<b>Консультация</b> «Планирование и организация	Подготовка материалов для презентации	Методические рекомендации по подготовке мероприятий в летне-	зам. заведующего педагога

	воспитательно-образовательного процесса в летний оздоровительный период»		оздоровительный период: режим, совместная деятельность, самостоятельная деятельность детей, соблюдение СанПин в летний период.	
	<b>Круглый стол</b> «Я как педагог: с позиции сегодняшнего дня и с позиции будущего»	Творческий отчет (презентация) молодого воспитателя «Мой первый год в детском саду». Творческий отчет (презентация) педагога-наставника	Методические рекомендации «Портфолио молодого педагога» Стенд «Достижения молодых педагогов»	зам. заведующего педагога