

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 48»

Принято на заседании  
педагогического совета  
МАДОУ «Детский сад № 48»  
«*д.в.* августа 2018 г.  
Протокол № 1

«Утверждаю»  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 48»  
*Л.В. Арутюнян*  
«*д.в.* августа 2018 г.



**Программа методического сопровождения молодых специалистов**

**Школа молодого воспитателя  
«Поверь в себя!»**

Автор - составитель:  
Старший воспитатель Ю.В.  
Скашук

ЗАО Северск

## Содержание

### **Целевой раздел**

- Пояснительная записка
- Актуальность темы
- Цели и задачи программы
- Принципы
- Направления работы
- Ожидаемые результаты
- Сроки реализации программы

### **Содержательный раздел**

- Основные формы работы ШМП
- Структура программы ШМП
- Реализация программы
- Система мониторинга за ходом реализации программы

### **Приложения.**

- Приложение 1. Анкета молодого специалиста.
- Приложение 2. Диагностика проблем педагога.
- Приложение 3. Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ».
- Приложение 4. Памятка «Как подготовиться к докладу, выступлению».
- Приложение 5. План деятельности наставника/наставляемого.

## Целевой раздел

### Пояснительная записка

Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с запросами современного общества, а именно, перемены в разных сферах жизнедеятельности повлекли за собой изменения в области дошкольного воспитания и образования детей. Введение профессиональных стандартов повысило требования к личностному и профессиональному развитию педагога, ещё существеннее стала значимость начального этапа вхождения молодого специалиста в образовательную сферу. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель, как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Профессиональная педагогическая деятельность, по мнению современных педагогов исследователей К.Ю. Белой и М.С. Гвоздевой и др. имеет характерные особенности:

- не допускается скидок на недостаточную квалификацию;
- высокие требования к профессиональной компетентности
- работа воспитателя требует мгновенной, профессионально точной реакции;
- имеют место высокая цена ошибок и значительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности.

В связи с этим нам необходимо уделять достаточное внимание начинающим воспитателям, их подготовке, профессиональному становлению, личностному развитию в ДОУ.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если будут выполнены следующие условия успешной адаптации:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития.

- максимальный учёт личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя.

Под *молодыми специалистами* мы понимаем следующее:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, не имеющие опыта работы по специальности.
3. Воспитатели, выходящие на работу после продолжительного отсутствия (более 2 лет) по уважительной причине (декрет, болезнь).
4. Воспитатели, не имеющие опыта работы с детьми определенного возраста (например, воспитатель работал только с детьми дошкольных групп, а его переводят на группу раннего возраста).

#### **Актуальность темы**

МАДОУ «Детский сад № 48» - одно из старейших учреждений в городе – в 2018 году отпраздновало свой 50-летний юбилей. Коллектив представлен грамотными специалистами, средний возраст которых 45-50 лет. Так же в дошкольном учреждении работает много младших воспитателей – молодых девушек, которые закончили педагогический колледж. В нашем коллективе за последние 2 года несколько человек ушли на заслуженную пенсию, а им на смену пришли молодые специалисты – те, кто работал в нашем учреждении младшими воспитателями. Вот именно для них и реализуется Школа молодого воспитателя «Поверь в себя!».

Наставник – это педагог, который помогает малоопытному специалисту применить полученные теоретические знания на практике.

Наставник способствует профессиональному росту молодого коллеги, становлению его как самостоятельного и творческого педагога, а именно, оказывает психолого-педагогическую поддержку в проектировании и планировании образовательной деятельности; в организации индивидуального

подхода и создания условий для развития личности каждого ребенка; в формировании умения выбора методов и средств организации воспитательно-образовательного пространства.

В результате взаимодействия молодой специалист адаптируется к сложившимся требованиям в коллективе, к корпоративной культуре, вырабатывает свой собственный стиль работы.

***Задачи наставников:***

- оказывать помощь молодым специалистам в преодолении различных затруднений;

- способствовать выработке индивидуального творческого стиля работы молодого воспитателя.

***Функции наставников:***

- составляет вместе с малоопытным педагогом план его профессионального самообразования;

- помогает ему, не стесняя его самостоятельности и инициативы;

- посещает вместе с подшефным мероприятия опытных и творчески работающих воспитателей, анализирует их, обсуждает, как можно применить увиденные методы в своей практике;

- оказывает помощь при составлении технологических карт, проектов, рабочих программ;

- посещает занятия, режимные моменты, встречи с родителями своего подшефного и анализирует их, дает рекомендации по устранению недочетов;

- на заседании методического объединения докладывает о работе молодого специалиста.

***Наставником может стать педагог, отвечающий следующим требованиям:***

- воспитатель первой или высшей квалификационной категории и стажем работы в должности более 5 лет;

- имеет стабильно высокие результаты образовательной деятельности;

- владеет методиками дошкольного образования, знает психологические и возрастные особенности детей дошкольного возраста;
- умеет эффективно выстраивать общение с детьми, коллегами и родителями;
- обладает грамотной устной и письменной речью;
- владеет навыками составления рабочих программ, проектов, технологических карт;
- грамотно ведет необходимую рабочую документацию (календарные и перспективные планы, протоколы родительских собраний);
- не имеет дисциплинарных взысканий.

Важным является также и желание делиться своим опытом, помогать другим поверить в себя и раскрыться.

Требования к наставляемым (стажер, специалист, переходящий на новую должностную позицию и т.д.):

### **Принципы:**

1. Принцип гуманизации педагогического процесса, соответствия содержания программы современным требованиям дошкольного образования и воспитания.
2. Принцип систематизации, научности, доступности изучаемого материала.
3. Принцип дифференцированного подхода к педагогам с учётом уровня их профессиональной подготовки.

### **Направления работы:**

- Организация воспитательно-образовательного процесса с детьми дошкольного возраста на основе психолого – педагогических знаний.
- Знакомство педагогов с методическими приёмами, технологиями.
- Работа с детьми и родителями, овладение коммуникативной культурой.
- Знакомство с основами делопроизводства при организации учебно – воспитательного процесса.

## **Ожидаемые результаты:**

- Психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение их в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой в общении с коллегами, детьми, родителями.
- Овладение педагогами методами и приёмами сопровождения детей с учётом возрастных и индивидуальных особенностей своих воспитанников.
- Овладение приёмами для создания собственных методических разработок, использование современных технических средств обучения. Рост профессиональной компетентности молодых педагогов.
- Молодой специалист принимает участие в профессиональных конкурсах различного уровня.
- Воспитанники под руководством молодого специалиста участвуют в творческих конкурсах различного уровня.
- Результаты освоения воспитанниками ООП ДОУ стабильны, наблюдается положительная динамика.

**Срок реализации программы – 1 год.**

## **Содержательный раздел**

### **Модель формирования наставнических пар:**

Традиционно в учреждении реализуются следующая модель формирования наставнических пар:

- *«Воспитатель-стажист – молодой специалист»*. При реализации данной модели молодой специалист закрепляется на рабочем месте, учится грамотно выстраивать свою работу с родителями, приобретает организационные и разработнические навыки.

Данная модель реализуется, когда в дошкольное учреждение приходит молодой специалист (выпускник ВУЗа или колледжа) или специалист, не имеющий опыта работы по специальности.

## Основные формы работы ШМВ:

- Анкетирование.
- Консультации, беседы
- Методические рекомендации
- Семинары (практические семинары, семинары-тренинги)
- Практические консультации
- Индивидуальные консультации
- Взаимопосещения
- Деловые игры
- Круглые столы
- Мастер – классы

### Структура программы ШМВ

Блоки	Количество занятий	
	теоретические	практические
1. Организация воспитательно-образовательного процесса	1	2
2. Знакомство педагогов с методами, приёмами, технологиями педагогического процесса	2	3
3. Овладение коммуникативной культурой	1	1
4. Знакомство с основами делопроизводства	1	1
Всего:	5	7

### Реализация программы

Этапы реализации программы	Сроки	Содержание деятельности
----------------------------	-------	-------------------------

1. Аналитический	Август - сентябрь	1. Создание банка данных педагогов. 2. Анкетирование, тестирование молодых специалистов. 3. Формирование пар наставник – молодой специалист. 4. Совместная разработка индивидуальных планов работы (наставник и молодой специалист).
2. Реализационный	Октябрь – май	1. Организация работы ШМП – проведение 2. Участие молодых специалистов в методических мероприятиях различного уровня 3. Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах различного уровня.
3. Диагностический	Июнь - июль	1. Обобщение и анализ итогов работы по программе «Школы молодого педагога» 2. Мониторинг реализации программы. 3. Рекомендации по использованию позитивных результатов в педагогической практике.

### Система мониторинга за ходом реализации программы

Задачи	Критерии	Методы	Формы предоставления результатов	Срок	Ответственные
1. Дать основы психолого – педагогических знаний, обучить навыкам самообразования.	1. Психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов. 2. Работа по теме самообразования.	1. Анкетирование, тестирование, наблюдение пед. процесса. 2. Консультация по ведению документации по теме.	1. Аналитическая справка по работе ШМП. Психолого – педагогические консультации, рекомендации 2. Тетрадь по самообразованию	1 раз в год  1 раз в год	Старший воспитатель Молодые воспитатели Наставники. Специалисты
2. Предупреждать типичные ошибки и затруднения в	1. Знакомство педагогов с методикой	1. Рекомендации, анализ занятий, наблюдение	1. Конспекты занятий, практические	В	Старший воспитатель Специалисты

Задачи	Критерии	Методы	Формы предоставления результатов	Срок	Ответственные
организации занятий и совместной деятельности воспитателей с детьми	<p>проведения занятий.</p> <p>2. С методами и приёмами организации совместной деятельности воспитателя и детей.</p> <p>3. Овладение коммуникативной культурой.</p>	<p>педагогического процесса</p> <p>2. Посещение совместной деятельности у педагогов – стажистов</p> <p>3. Педагогические ситуации, тренинги, показ презентаций.</p>	<p>отчёты, методические рекомендации, карты анализа занятий.</p> <p>2. Сетка совместной деятельности</p> <p>3. Тетрадь наблюдения за педагогическим процессом.</p>	<p>соответствии с Планом деятельности наставника/наставляемого</p>	<p>Наставники и педагоги</p> <p>Старший воспитатель</p>
3. Обеспечить реализацию потребностей начинающих педагогов в повышении своей профессиональной квалификации, развитие индивидуального стиля творческой деятельности.	<p>Умелая организация учебно – воспитательного процесса.</p> <p>Оформление документации, изучение основ делопроизводства.</p> <p>Постоянный творческий поиск, повышать свою компетентность на курсах повышения квалификации.</p>	<p>Деловые игры, презентации, изготовление игр и пособий для занятий с детьми.</p> <p>Проведение занятий, собраний.</p> <p>Участие в работе МО, семинаров, изучение опыта педагогов.</p>	<p>Экран педагогической активности воспитателей.</p> <p>Тетрадь по оперативному и сравнительному контролю.</p> <p>Отчёт о работе детского сада</p>	<p>2 раза в год</p> <p>В течение года</p> <p>В течение года</p> <p>1 раз в год.</p>	<p>Старший воспитатель</p> <p>Молодые педагоги</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Старший воспитатель</p>

**Анкета молодого специалиста**

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность экспериментирования
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Организация труда
- Доверие

## Диагностика проблем педагога

### 1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Занятия эстетического цикла
- Речевое развитие
- Социально-коммуникативное развитие
- Физическое развитие

### 2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

### 3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

### 4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- На занятиях
- В игровой деятельности
- В труде
- В художественной деятельности

### 5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
- Умение диагностировать волевое развитие ребенка
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
- Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать

### 6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время? \_\_\_\_\_

## **7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?**

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

**Памятка для молодых специалистов  
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»**

**Старайтесь:**

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.

Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие — основа вашего здоровья.

Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты — в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.

Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

**Помните:**

«Терпение — дар Неба».

Обладающий терпением не унижится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины — нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив — это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.

Ваши объяснения должны быть простыми понятным детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам — образец для подражания.

**Воспитывая детей, стремитесь:**

Любить ребенка таким, каков он есть.

Уважать в каждом ребенке личность.

Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.

Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

**В детском саду запрещается:**

Кричать и наказывать детей.

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать ребенка.

**Памятка  
«Как подготовиться к докладу, выступлению»**

**I этап – подготовка доклада.**

- 1.Формулировка темы, выделение стержневой проблемы и целевой установки с учетом интересов и запросов слушателей
- 2.Формулировка основных вопросов доклада
- 3.Составление развернутого плана выступления
- 4.Просмотр и чтение специальной литературы
- 5.Определение порядка использования подобранных материалов в процессе изложения
- 6.Распределение материала по вопросам

**II этап – работа с подготовленными материалами**

- 1.Выделение в тексте основных смысловых частей, на которые при выступлении нужно сделать акцент
- 2.Распределение времени на изложение каждого вопроса и определение темпа выступления (пробное чтение)
- 3.«Свертывание» полного текста доклада в краткую форму (тезисы, план, цитаты на карточках)

**III этап – подготовка к выступлению.**

- 1.Выбор одежды и обуви для выступления.
- 2.Чтение доклада вслух перед зеркалом – отработка дикции и жестов.

**План деятельности наставника/наставляемого на  
(указывается учебный год).**

***Сведения о молодом специалисте.***

ФИО

Образование (год окончания, наименование учреждения, специальность по диплому)

Должность

Группа, в которой работает педагог

Стаж по специальности

***Сведения о наставнике***

ФИО

Образование (год окончания, наименование учреждения, специальность по диплому)

Должность

Группа, в которой работает педагог

Стаж по специальности

Квалификационная категория

Подведение итогов о проделанной работе:

***Тема самообразования.***

Цель.

Задачи

Сроки	Содержание и формы работы	Цель, планируемый результат	Ответственный	Отметка о выполнении
-------	---------------------------	-----------------------------	---------------	----------------------

В плане прописывается деятельность и наставника, и наставляемого.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576091

Владелец Арутюнян Любовь Владимировна

Действителен с 11.03.2022 по 11.03.2023