

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
КОМИТЕТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение города Иркутска детский сад № 77**

664043 г. Иркутск, бульвар Рябикова, 4 б. E-mail:sad_karlson_77@mail.ru

Тел.: 8(3952) 300-068

Утверждаю

Заведующая МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 77

Волкова С. В.

« ___ » _____ 2020 г.

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ
РАЗРАБОТКА
РАБОТА С МОЛОДЫМИ
СПЕЦИАЛИСТАМИ В МБДОУ
ГОРОДА ИРКУТСКА
ДЕТСКОМ САДУ № 77**



1. Информационная справка о МБДОУ № 77

№п\п	Показатели	Характеристика
1	Тип ОУ:	Дошкольное образовательное учреждение
2	Вид ОУ:	Детский сад
3	Категория:	Вторая категория
4	Приоритетное направление:	познавательное-речевое развитие детей;
5	Юридический адрес:	664043. г. Иркутск, бульвар Рябикова, 4 «Б» т.: 30-00-64
6	Телефон:	30-00-64
7	Е-mail:	sad_karlson_77@mail.ru
8	Учредитель:	Департамент образования комитет по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска
9	Лицензия:	служба по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области серия-38Л01 № 0002009 лицензия № 7182 от 07.11.2014г.
10	Свидетельство о государственной аккредитации:	Свидетельство о государственной аккредитации Главного управления общего и профессионального образования Администрации Иркутской области АА 169189 , регистрационный № 269 от 25июня 2008 г.
11	Режим работы:	<i>Устанавливается Учредителем:</i> 5-дневная рабочая неделя, общая длительность рабочего дня – 12 часов /с 7.00 до 19.00/ выходные дни: суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни РФ.
12	Характеристика микрорайона:	Детский сад расположен во дворах улиц: Маршала Конева–бульвар Рябикова В окружении находятся: Лечебное учреждение – поликлиника № 10. МОУ СОШ № 28; Школа-интернат № 12 для детей с тубинтоксикацией; МБДОУ г. Иркутска детский сад № 97 Учреждения сферы услуг – детская библиотека, почта, магазины, парикмахерские
13	Проектная мощность:	
14	Фактическая наполняемость:	
15	Группы:	21 группа: из них 1 группа раннего возраста; 3 группы для детей с ТНР, 1 группа для детей с ЗПР, 2 группы лекотеки; 15 групп общеразвивающей направленности.

16	Дополнительные помещения:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ для физического развития и оздоровления детей: медицинский и процедурный кабинеты, физкультурный зал, ➤ для проведения коррекционно-развивающей работы: кабинет психолога; ➤ для осуществления приоритетного познавательного речевого развития детей: логопедические комнаты; музыкальный зал; центры в группах. ➤ Комната релаксации ➤ Лекотека
17	Деятельность ДОУ направлена на:	<ul style="list-style-type: none"> - охрана и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия; - обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства независимо от места жительства, пола, нации, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей (в том числе ограниченных возможностей здоровья); - обеспечение преемственности целей, задач и содержания образования, реализуемых в рамках образовательных программ различных уровней (далее - преемственность основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования); - создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и миром; - объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества; - формирование общей культуры личности детей, в том числе ценностей здорового образа жизни, развития их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, формирования предпосылок учебной деятельности; - обеспечение вариативности и разнообразия содержания Программ и организационных форм дошкольного образования, возможности формирования Программ различной направленности с учетом образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья детей; - формирование социокультурной среды, соответствующей возрастным, индивидуальным, психологическим и физиологическим особенностям детей; - обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.
18	Реализуемая программа	<ol style="list-style-type: none"> 1) Основная образовательная программа дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77; 2) Адаптированная основная образовательная программа для детей с тяжелыми нарушениями речи МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77; 3) Адаптированная основная образовательная программа для детей с задержкой психического развития МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77.

2. Пояснительная записка

Основанием для разработки программы послужила острая необходимость подготовки и адаптации молодых специалистов и вновь принятых педагогов к условиям и требованиям организации образовательной деятельности в детском саду № 77. В связи с тем, что молодые специалисты и вновь принятые педагоги в большинстве случаев испытывают затруднения на практике и в освоении нормативной базы ДОУ, была выявлена необходимость создания программы, которая поможет педагогам адаптироваться к условиям ДОУ и освоить практический и нормативный материал регламентирующий работу дошкольного образовательного учреждения. Программа разрабатывалась с участием заместителя заведующей по ВМР, педагога-психолога и опытных педагогов с высшей квалификационной категорией.

Главной задачей руководителя, является оказание помощи молодым и вновь принятым педагогам понять сущность, структуру и особенности организации деятельности ДОУ, нормативные документы ДОУ, образовательную программу, режимные моменты и т.д. Для того чтобы данный процесс был системным и организованным, была создана творческая группа по созданию данной программы и составлению плана работы с педагогами.

Мы считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику вуза или педагогу, у которого отсутствует стаж в дошкольном образовательном учреждении:

- успешно адаптироваться к условиям детского сада;
- познакомиться с опытом коллег и продуктивно применять на практике их методы работы;
- своевременно изучить нормативные документы регламентирующие деятельность дошкольной образовательной организации;
- избежать неуверенности в собственных силах в связи с отсутствием опыта и методов работы с детьми;
- наладить коммуникацию с коллегами;
- выявить пути дальнейшего самообразования и сформировать мотивацию к самостоятельной деятельности и наработке продуктивного опыта в работе с детьми, коллегами и т.д.
- раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственную профессиональную траекторию.

Самая главная проблема молодых специалистов и вновь принятых работников заключается в том, что с первого рабочего дня они несут ту же ответственность, что и опытные педагоги со стажем, но уровень осведомленности, умений и навыков в педагогической деятельности не достаточен и не соответствует требованиям, а родители и администрация ожидают от них столь же высоких показателей, что и от опытных педагогов, в связи с этим, наблюдается снижение уровня мотивации к продолжению педагогической деятельности и процесс адаптации затягивается, как следствие они не могут выполнять работу полноценно

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации.

Состоится ли молодой специалист как педагог, зависит от того, как пройдет период вхождения в профессию. Для нас очень важно сохранить и приумножить в своем учреждении педагогические кадры, избежать текучки, постоянной смены воспитателей на группе, в первую очередь данная проблема влияет на удовлетворенность родителей деятельностью детского сада, т.к. дети адаптируются лучше, если воспитатели в группе стабильны и нет частой смены педагогов, если же ситуация противоположна, это ярко отражается на поведении детей, их желании посещать детский сад и пр, как следствие родители (законные представители) не удовлетворены педагогическим процессом и деятельностью дошкольного образовательного учреждения.

В связи со всем сказанным и для эффективной организации образовательного процесса в нашем учреждении, мы разработали программу по работе с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогами в МБДОУ № 77.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов.

Мы считаем, что успешная адаптация и продуктивная работа молодых педагогов возможна только при активном взаимодействии с опытными воспитателями, профессионалами в своей деятельности, которые могут поделиться своим опытом и направить в нужное русло стремления, умения и способности молодого специалиста, поэтому в своей программе мы особый акцент сделали на работу наставников.

3. Паспорт программы. Целевые ориентиры

Полное наименование программы	Программа по работе с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогами «Школа молодого педагога» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 77
Основания для разработки программы	- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ФГОС ДО. - Профессиональный стандарт педагога от 18 октября 2013 г. N 544н - Действующий устав ДОУ № 77. - Санитарно-Эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, постановление от 15.05.2013г. № 26 об утверждении Сан-ПиН 2.4.1.3049-13.
Основной разработчик	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 77
Составитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 77
Цель создания программы	Помочь молодым и вновь принятым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей и родителей.
Исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 77
Сроки реализации	Постоянно
Задачи:	- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей. - Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями. - Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.
Основные	1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня

направления программы	профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. 2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. 3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Разработка и обсуждение планирования. 5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания. 6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Планируемые результаты	1. Адаптация начинающих педагогов в учреждении. 2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития. 3. Качественное изменение отношений в коллективе. 4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий 7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

4. Формы и методы работы с молодыми специалистами

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- анкетирование и опросы.

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 информацией.

5. Организация наставничества

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.

План наставничества

Цель: Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

Задачи:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в МБДОУ г. Иркутска детского сада № 77;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива прогимназии, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль заместителем заведующей по ВМР
1	декабрь	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.	Заместитель заведующей по ВМР	-
2	январь	Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию.	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Проверка перспективного и календарно – тематического плана.
3	февраль	Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД»	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
	март	Рекомендации по созданию и	Заместитель	Просмотр

4		обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр.	заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	проведения дидактической игры.
5	апрель	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний.	Заместитель заведующего по ВМР, Педагоги - наставники	Посещение родительского собрания.
6	май	Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима.	Педагоги – наставники, Инструктор по физической культуре	Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организацию индивидуальной работы по физическому развитию.
7	июнь – август	Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Педагоги - наставники	Просмотр игровой деятельности.
8	июнь - август	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений.	Педагоги - наставники	Просмотр прогулки.
9	июнь - август	Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержание работы, профилактика травматизма.	Педагоги - наставники	Результаты диагностики.
10	В течение года	Посещение занятий. Посетить все виды занятий.	Молодые педагоги	Посещение ОД.
11	В течение года	Посещение режимных моментов.	Молодые педагоги	Посещение режимных моментов.

6. Этапы реализации программы

Первый этап Диагностический (адаптационный)	Второй этап Проектировочный (основной)	Третий этап Аналитический (контрольно-оценочный)
Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы	Разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивание	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих

выработать программу адаптации.	собственной программы самосовершенствования.	функциональных обязанностей.
Формы и методы работы		
<p>1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, владению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.</p> <p>2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.</p> <p>3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросы трудовой деятельности.</p> <p>4. Личный пример наставника, который должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.</p> <p>2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.</p> <p>3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.</p> <p>4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.</p> <p>5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.</p> <p>6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.</p> <p>7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.</p> <p>8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</p>	<p>1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.</p> <p>2. Динамика профессионального роста.</p> <p>3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.</p> <p>4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.</p> <p>5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p> <p>6. Подведение итогов, выводы.</p>

7. План профессионального становления молодого педагога

Первый год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДООУ с учетом его индивидуальных склонностей, формирование в ДООУ кадрового ядра.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создавать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности:	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми младшего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования	сентябрь
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей		
Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год			
Помощь в составлении	Структура календарного	Просветительское занятие	Создание накопительной	октябрь

календарного и перспективного планирования	планирования. Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитатель-образовательного процесса		папки по теме самообразования (опыт работы)	
Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование			
Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций	ноябрь
Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения			
Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности			
Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии			
Как эффективно провести праздничное мероприятие. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанникам и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений	декабрь
Открытые просмотры молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Обмен опытом	Составление анализа, самоанализа ОД	январь февраль
Портфолио	Общие положения	Обучающие	Выработка	март

достижений педагога	портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	занятия	рекомендаций	апрель май
Система мониторинга в ДОУ	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)			
Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию			
Итоги первого года	Составление плана работы с молодым специалистом на 2-ой год			

Второй год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы обсуждения	для	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение педагогическим процессом, беседы с	за	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и	В течение всего периода

молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности		организации деятельности	
Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к прохождению аттестационных испытаний на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций	
Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций. Подбор необходимой литературы	К концу второго года работы
Оценка уровня	Наблюдение, беседы	Выработка	

сформированности профессионально значимых умений (компетенций)		ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»	
--	--	---	--

Третий год работы

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат	Дата проведения
Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности	В течение всего периода
Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио	
Проектирование и разработка рабочих	Консультирование	Выработка рекомендаций	

<p>программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности</p>			
<p>Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	
<p>Подготовка к прохождению аттестации на квалификационную категорию</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций</p>	
<p>Подготовка к летне-оздоровительной компании: - ведение документации в летний период; - оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.</p>	<p>Консультирование</p>	<p>Выработка рекомендаций. Подбор необходимой литературы</p>	<p>На конец третьего года работы</p>
<p>Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)</p>	<p>Наблюдение, беседы</p>	<p>Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы</p>	