



Утверждаю
Директор
ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук
структурного подразделения
«детский сад Берёзка»
О.А. Энговатов
«10» августа 2014 г.

**Программа работы
с молодыми педагогами
Школа педагогического мастерства «Профессионал»**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы №1 п.г.т. Безенчук
муниципального района Безенчукский Самарской области
структурного подразделения «детский сад Берёзка»

Принято
Педагогическим советом
структурного подразделения
«детский сад Берёзка»
Протокол № 1
от «10» августа 2014 г.

Содержание

1.Целевойраздел

1.1.Пояснительная записка

1.1.1.Цели и задачи Программы

1.1.2.Принципы сотрудничества

1.1.3.Подходы к формированию и реализации Программы

1.1.4.Этапы реализации программы

1.2. Планируемые результаты

2. Содержательный раздел

2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами

2.2. Организация наставничества

2.3.План работы Школы педагогического мастерства «Профессионал»

3.Организационный раздел

3.1. Режим работы Школы педагогического мастерства «Профессионал»

3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей

Список литературы

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 ДООУ, 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 ДООУ, 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 структурном подразделении «детский сад Березка» разработана программа Школа педагогического мастерства «Профессионал».

Профессионал – человек, сделавший определённое занятие (дело) своей профессией; человек, ставший в какой-либо области деятельности

высококласным специалистом; хорошо подготовленный для работы в определённой сфере специалист, имеющий навыки, квалификацию, а при необходимости и допуск к выполнению обязанностей по своей специальности. Если говорить о педагоге – профессионале, то это квалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие педагоги могут получить совет и поддержку. Для молодых специалистов такой педагог является наставником.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Этот метод широко распространен и сегодня, примеров его применения особенно много на производственных предприятиях.

Говоря о наставничестве, в данной программе мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодые специалисты практически осваивают персональные приёмы под непосредственным руководством педагога – мастера (наставника).

Но не все люди, которые хорошо умеют делать что-то сами, могут передать свой опыт. Не надо забывать о том, что наставникам так же как и их подопечным требуется помощь в принятии новой роли – роли наставника, и в поиски наиболее эффективных форм взаимодействия со своим подопечным.

Таким образом «Школа педагогического мастерства» создана не только для будущих педагогов, нуждающихся в поддержке и сопровождении, но и для опытных педагогов, желающих передать опыт своего педагогического мастерства.

1.1.1.Цели и задачи Программы

Целью «Школы педагогического мастерства» является: создание благоприятных условий для работы и профессионально – личностного роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

А выбранный нами метод наставничества и самообразования ориентирован на выполнение следующих значимых задач:

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Совместно планировать работу с молодым педагогом.
4. Формировать стремления педагогов к совершенствованию, самопознанию и самореализации.

1.1.2. Принципы сотрудничества

Принципы построения работы:

- принцип лично – ориентированного стиля общения;
- принцип сотрудничества: формирование новых знаний, нового опыта в ходе совместной работы ;
- принцип дифференцированного подхода: учёт индивидуальных особенностей;
- принцип безопасности: создание атмосферы доброжелательности, гарантии конфиденциальности данных;
- принцип эмоционального комфорта: создание при взаимодействии молодых педагогов и педагогов – наставников атмосферы, помогающей им раскрывать свои ресурсы и возможности и адекватно воспринимать обратную связь;
- принцип вариативности, гибкости.

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 ДОО;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;
- 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 и механизмы реализации программы

Механизмы реализации

Работа в «Школе педагогического мастерства» строится в двух направлениях:

1. Профессионализация – которая включает в себя развитие профессиональной компетентности молодых педагогов и обучение наставников.

2. Самореализация – развитие творческого потенциала педагога в различных видах профессиональной деятельности. Предполагает участие педагогов в конкурсах на разных уровнях (муниципальном, районном, международном), проведение педагогами мастер – классов, семинаров, практикумов, консультаций с целью распространения своего педагогического опыта.

Задача руководителя, старшего воспитателя и наставников – 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, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, 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, а наставник помогает изучить ее. Активно привлекается к показу НОД 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. 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

Организация деятельности школы

Участие в «Школе педагогического мастерства» принимает весь педагогический коллектив учреждения. Исходя из опыта работы, педагогического стажа индивидуальных особенностей педагогов, участники «Школы педагогического мастерства» разделены на группы:

- Наставники (педагоги, имеющие стаж работы более 12 лет)
- Молодые педагоги (педагоги, имеющие стаж работы от года до 6 лет)

Формы работы

Деятельность школы базируется на следующих моделях передачи опыта:

1. «Я расскажу, ты послушай»

«Я покажу, ты посмотри»

«Сделаем вместе»

«Сделай сам, я помогу»

«Сделай сам и объясни, почему так»

«Научи другого»

2. Тьюториал - это групповое практическое занятие, дополняющее самостоятельные занятия (допускается обращение к наставникам). Тьютор (руководитель школы) выясняет возникшие при самостоятельных занятиях проблемы и даёт задания, позволяющие попрактиковаться и освоить новые знания, обменяться опытом с коллегами. На тьюториалах применяются активные методы обучения: групповые дискуссии, деловые игры, тренинги, мозговой штурм. По сути – это лёгкая форма тренинга, в которой под руководством тьютора другие участники помогают освоить полученные знания.

3 Тренинги (развития профессиональной компетентности педагогов, коммуникативные и личностные тренинги, тренинг профвыгорание, тренинг развитие творческого потенциала)

4. Взаимопосещения НОД и других видов детской деятельности

5. Практические задания (проведение мастер – классов, семинаров – практикумов, разработка конспектов НОД, методических пособий, создание книги сценариев, видеоальбомов, презентаций, распространение педагогического опыта по средствам интернет ресурсов и многое другое)

Важные критерии организации деятельности школы

1. **Продолжительность** – три года, за которые можно отследить качество и эффективность наставнических отношений, и профессиональный рост педагогов, а так же внести коррективы в деятельность школы с учетом имеющихся изменений.

В первый год обучения – основной акцент ставится на теоретические основы вхождения в профессию молодыми педагогами и на принятие роли наставника

Второй год обучения – практическая деятельность: обучение строится на основе личного примера наставника по средствам мастер – классов и практикумов.

Третий год обучения – практическая деятельность молодого педагога

2. **Регулярность** – частота встреч

Занятия с наставниками 1 раз в месяц.

Занятие с молодыми специалистами – 2 раза в месяц

Совместные занятия 1 раз в месяц

Продолжительность занятий 1 час

3. **Безопасность** – каждый имеет право на ошибку.

4. **Оценка эффективности** – наставник может оценить развитие наставляемого по выбранным им критериям. Руководитель осуществляет эффективность деятельности школы по средствам диагностических методик

направленных на выявление психолого – педагогических компетенций педагогов.

Организация наставничества

Цель наставничества – оказать помощь начинающим или молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольной организации кадрового ядра.

Задачи наставничества:

1. Привить начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении.
2. Ускорить процесс профессионального становления начинающего специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Обеспечить постоянное освоение современной педагогической теории и практики.
4. Провести обмен опытом успешной педагогической деятельности.
5. Создать условия для саморазвития начинающих или молодых специалистов.

Функции наставников

1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОУ по занимаемой должности.
2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОУ, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
4. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять

срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

6. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

8. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставникам

Наставники назначаются из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

1. развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
2. опыт воспитательной и методической работы;
3. стабильные результаты в работе;
4. богатый жизненный опыт;
5. способность и готовность делиться профессиональным опытом;
6. стаж педагогической деятельности не менее 12 лет.

Требования к наставляемым:

1. Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

Механизмом отбора наставников и наставляемых послужило два важных фактора: стаж, опыт работы и возраст педагога. Формирование наставнических пар проходило с учетом желания каждого участника проекта и направлениям деятельности, согласно выбранным образовательным областям.

**План работы Школы педагогического мастерства «Профессионал»
1 год обучения**

Период	Совместные мероприятия	Молодые педагоги	Наставники	Направленное наставничество	Практические задания
Сентябрь	Знакомство с работой школы. Конкурс «Мы открываем таланты»	Диагностика «Психолого – педагогическая компетентность педагогов»	Диагностика «Психолого – педагогическая компетентность педагогов»		Домашнее задание: наставники и помощники придумать напутствующее слова молодым педагогам. (песня танец, стих) Молодым педагогам-представить один из своих талантов
Октябрь	Коммуникативный тренинг «Ты и я» Сплочение нацеливание на работу наставника и ученика, Помощники выбирают себе напарника из равных для дальнейшей работы.	Тренинг «Мое профессиональное кредо» Тренинг «Компетентный педагог» Домашнее задание: подготовить консультацию о возрастных особенностях детей своей группы	Тренинг «Наставник, спокойствие только спокойствие». Принятие роли наставника, приглашаются помощники	Индивидуальный запрос ученика	
Ноябрь	Тренинг «Что бы не происходила – все хорошо» снятие эмоционального напряжения	Тьюториал. «Возрастные особенности детей	Тьюториал. «Формы работы наставника»	Индивидуальный запрос ученика	
Декабрь	Тренинг «Убить дракона»	Консультирование по	Тьюториал	Взаимопосещения –	Книга сценариев

	(повышение самооценки)	теме: "Изучаем Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования".	«Педагогическая компетентность (пути развития формы и методы)»	выявить имеющиеся затруднения в проведении занятий, учить анализировать занятие и делать самоанализ своей деятельности	Составить книгу которая будет включать в себя конспекты занятий, сценарии, методические рекомендации составленные педагогами
Январь	Деловая игра «Знатоки педагогических секретов»	Тьюториал методы и приемы обучения детей в различных видах деятельности Домашнее задание: распространение педагогического опыта через интернет ресурсы.		Индивидуальный запрос ученика	«Каталог полезных идей». Изучить периодическую печать, составить список наиболее интересных статей, по всем образовательным областям.
Февраль		Тьюториал « Игра в жизни ребенка» Консультирование по теме«Особенности организации сюжетно-ролевой игры с детьми». Домашние задание: подготовить и провести на коллегам сюжетно ролевую игру	Тьюториал«Сюжетно – ролевая игра»	Взаимопосещения «Организация сюжетно -ролевой игры»	

Март	Тренинг творческих способностей	Тьюториал «Работа с родителями» Методика проведения родительских собраний. Организация индивидуальных консультаций с родителями, родительских собраний.	Тренинг «Когда наверху справедливость, внизу спокойствие»	Памятка молодым педагогам по взаимодействию с родителями	
Апрель	Практикум «Использование инновационных технологий в деятельности педагога»	Тьюториал «Сюжетно-ролевая игра»	Тренинг «Отпуск для себя любимой»	Взаимопосещения «Организация сюжетно – ролевой игры»	Создание видеоальбом «Сюжетно ролевая игра»
Май	Анкетирование (выявление профессиональных затруднений в работе на конец года) Анализ эффективности работы школы Составление плана работы на следующий год	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)		

**План работы Школы педагогического мастерства «Профессионал»
2 год обучения**

Период	Совместные мероприятия	Молодые педагоги	Наставники	Направленное наставничество	Практические задания
Сентябрь	Консультирование по теме «Оформление развивающей предметно – пространственной среды детей младшего дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО». Оказание помощи в подготовке к смотру – конкурсу центра математического развития	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.		Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	
Октябрь	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Консультация «Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.»	Мастер – класс «Теория решения изобретательных задач»	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	
Ноябрь		Практикум «Составление педагогической характеристики на			

		ребенка»			
Декабрь		Консультация «Организация и руководство игрой – драматизацией».	Развитие речи ребенка по средствам театрализованной деятельности.		Книга сценариев Составить книгу которая будет включать в себя сценарии игр – драматизаций
Январь	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Тьюториал «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности»	Памятка для молодого специалиста (заповеди воспитателя)	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	
Февраль		Проектная деятельность дошкольников.	Мастер – класс «Проектная деятельность в ДОУ»	Разработка и составление проектов по работе с дошкольниками (тема на выбор).	
Март		Особые дети – формы работы	Социализация ребенка	Взаимопосещения	
Апрель		Консультирование по теме «Организация двигательной активности детей в ДОУ».	«Физическое развитие дошкольников в контексте ФГОС ДО»	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Составление картотеки подвижных игр
Май	Диагностика психолого-педагогическая компетентность педагогов Анализ эффективности работы школы	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)		

**План работы Школы педагогического мастерства «Профессионал»
3 год обучения**

Период	Совместные мероприятия	Молодые педагоги	Наставники	Направленное наставничество	Практические задания
Сентябрь	Оформление документации группы Мониторинг детского развития.	Подбор диагностического материала.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.		Изучение новинок методической литературы по образовательным областям
Октябрь	«Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями)	Подготовка и проведение родительского собрания	Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Взаимопосещение родительских собраний	
Ноябрь	Составление индивидуальных маршрутов для детей с ОВЗ	Особые дети – формы работы	Создание адаптированной предметно – пространственной развивающей среды		
Декабрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.		Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.	
Январь		Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей.	Консультация «Роль игры в развитии дошкольников»	Посещение наставником игр, организованных молодым педагогом	Составление картотеки сюжетно – ролевых игр

Февраль	«Использование ИКТ в ДОУ»	Использование современных технологий в воспитательном процессе.	Использование в работе проектов. Проект «Воспитание патриотических чувств дошкольника через ознакомление с родным поселком»		Компьютерная презентация о достопримечательностях родного поселка
Март		Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями		Участие молодого педагога в Клубе «Молодая семья»	Подготовке материала для родителей
Апрель	Просмотр открытых мероприятий ДОУ	Портфолио педагога	Портфолио дошкольника как форма работы с семьей Тренинг «Отпуск для себя любимой»	Взаимопосещение	
Май	Консультирование по теме «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период»	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)	Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)		

3. Организационный раздел

3.1. Режим работы Школы педагогического мастерства

Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем.

Продолжительность – три года, за которые можно отследить качество и эффективность наставнических отношений, и профессиональный рост педагогов, а так же внести коррективы в деятельность школы с учетом имеющихся изменений.

В первый год обучения – основной акцент ставится на теоретические основы вхождения в профессию молодыми педагогами и на принятие роли наставника

Второй год обучения – практическая деятельность: обучение строится на основе личного примера наставника по средствам мастер – классов и практикумов.

Третий год обучения – практическая деятельность молодого педагога

2. Регулярность – частота встреч

Занятия с наставниками 1 раз в месяц.

Занятие с молодыми специалистами – 2 раза в месяц

Совместные занятия 1 раз в месяц

Продолжительность занятий 1 час

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. Данная программа является, во – первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного

и профессионального развития начинающих педагогов, во – вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДООУ.

3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов.

№	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
2	Посещение НОД	В течение года	Карта изучения деятельности педагога	Ст.воспитатель
3	Наставничество (взаимопосещения, индивидуальное консультирование)	В течение года	Беседа с наставником	Ст.воспитатель
4	Работа с родителями	1 раз в год	Анализ документации по взаимодействию с родителями, анализ родительского уголка, посещение родительского собрания	Ст.воспитатель
5	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Ст.воспитатель
6	Профессиональная активность	В течение года	Посещение РМО, участие педагога в конкурсах, выставках.	Ст.воспитатель

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера. – 2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. – М.: ТЦ Сфера. – 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. – М.: ТЦ Сфера. – 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.:ТЦ Сфера. – 2004.
8. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.