

Муниципальное автономное образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
624465 Свердловская обл., г. Краснотурьинск, поселок Рудничный,
ул. Шахтеров,11

ПРИНЯТО:
Советом педагогов МА ДОУ № 42
протокол № 1
от «24» 09 2025г.



Программа работы с молодыми специалистами на 2025-2028 учебный год

г. Краснотурьинск, 2025 г.

Цель:

Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1 Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использовать эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником,

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

Старший воспитатель – молодой специалист	Молодой специалист – ребенок и его родители	Молодой специалист – коллега
<ul style="list-style-type: none"> • создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; • обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; • обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом. 	<p>Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;</p>	<p>Оказание поддержки со стороны коллег</p>

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

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми;

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.



Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем дошкольном учреждении является наставничество. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и руководитель ДОУ или старший воспитатель. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; молодой педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает

собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководитель ДОУ или старший воспитатель повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.



Оценка деятельности молодых специалистов проводится:

- аттестация на квалификационную категорию

- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения.

Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на тематических курсах;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Заключение:

- Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.
- У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.
- "Школа молодого педагога" поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

План работы молодого специалиста с наставником

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
------	-------------------------	-------

Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога. Беседа с психологом по теме «Как быстрее адаптироваться в детском саду».	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога, посещения занятий опытных педагогов.	Сентябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий.	Сентябрь
Имидж педагога.	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор темы самообразования. Планирование работы над темой самообразования на год.	Октябрь
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Открытые просмотры занятий, досуговой деятельности	Знакомство с работой коллег, использование их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь – декабрь
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Январь
Изучение и внедрение здоровье-сберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Про-	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Февраль

ект «Защитники Отечества», «Милая мама».		
Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности).	Апрель
Городской конкурс профмастерства	Подготовка к образовательной деятельности; написание конструктора, подготовка раздаточного , дидактического материала, знакомство с технологиями.	Апрель
Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года