

Государственное учреждение образования  
«Минский областной институт развития образования»

**СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Минск 2019

УДК 372  
ББК 74.104  
С64

Рекомендовано Редакционно-издательской комиссией  
государственного учреждения образования  
«Минский областной институт развития образования»

С о с т а в и т е л и:

**Н. Г. Болбат**, заместитель начальника учебно-методического отдела  
дошкольного и начального образования  
Минского областного института развития образования;

**О. И. Шатило**, методист учебно-методического отдела дошкольного  
и начального образования Минского областного института развития образования

Р е ц е н з е н т ы:

**А. А. Орлова**, преподаватель кафедры дошкольного и начального  
образования Минского областного института образования;

**О. Н. Сокол**, заведующий ГУО «Ждановичский ясли-сад № 1»  
Минского района

С 64

**Сопровождение** молодого специалиста в условиях учреждения  
дошкольного образования / сост. : Н. Г. Болбат, О. И. Шатило ;  
ГУО «Мин. обл. ин-т развития образования». – Минск : Мин. обл.  
ин-т развития образования, 2019. – 36 с.

ISBN 978-985-7118-79-3.

В пособии представлен эффективный опыт организации сопровождения молодых специалистов в учреждениях дошкольного образования Минской области, результаты работы областной творческой группы заместителей заведующего по основной деятельности по данному направлению.

Адресовано специалистам отделов образования, администрации учреждений дошкольного образования, руководителям методических объединений.

УДК 372  
ББК 74.104

ISBN 978-985-7118-79-3

© Минский областной институт  
развития образования, 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	4
<b>Система методической работы в учреждении дошкольного образования: теория для практиков</b>	
Дифференцированный подход как условие для творческой реализации педагога.....	6
Условия, обеспечивающие эффективность методической работы.....	8
Наставничество как важное условие формирования профессиональных компетенций молодого специалиста.....	11
<b>Индивидуальный и дифференцированный подход в системе методической работы: опыт лучших – в практику каждого</b>	
Примерный план работы с молодым специалистом в учреждении дошкольного образования.....	13
Ситуация успеха – это важно.....	21
Методическая поддержка начинающего педагога .....	24
Семинар-практикум для педагогов-наставников «Организация работы с молодыми специалистами в учреждении дошкольного образования».....	26
Учебно-деловая игра «Учебная программа дошкольного образования. Что? Где? Когда?».....	32

## ВВЕДЕНИЕ

Проводимая кадровая политика в стране, в каждой отрасли народного хозяйства и на конкретном предприятии (в учреждении) должна учитывать то, что возможность улучшения качественного состава руководящих работников и специалистов в значительной мере зависит от своевременного пополнения организаций молодыми кадрами. Молодые специалисты, сменяя педагогов, выходящих на пенсию, обеспечивают ротацию кадров, в том числе с последующим их продвижением на вышестоящие, более ответственные должности. Эти требования предусмотрены в Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18.07.2001 № 399 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12 ноября 2003 г.).

Государство на всех этапах своего развития создает для молодых специалистов благоприятные условия для успешной самостоятельной работы в организациях различных отраслей экономики. По законодательству Республики Беларусь выпускникам учреждений образования, имеющим статус молодых специалистов, предоставляются определенные льготы, регулируются их права и обязанности.

### *СПРАВОЧНО*

*С юридической точки зрения молодыми специалистами (в узком смысле слова) являются выпускники, получившие среднее специальное или высшее образование первой и второй ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению, которые обязаны отработать в соответствующей организации два года после получения среднего специального или высшего образования.*

*Выпускники государственных высших и средних специальных учреждений, оканчивающие их на условиях оплаты или без отрыва от производства (заочная и вечерняя форма обучения), персональному распределению не подлежат и поэтому по действующему законодательству молодыми специалистами не признаются. (П. 5 Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702.)*

В системе образования на этапе вхождения молодых специалистов в профессиональную деятельность наряду с оказанием им социальной и материальной поддержки важна помощь в самоутверждении на педагогическом поприще. Как показывает практика, с приходом в учреждение дошкольного образования наряду с необходимостью применения теоретических знаний на практике молодым специалистам приходится приспосабливаться к новым условиям жизнедеятельности: активно усваивать нормы профессионального

общения, трудовой дисциплины, традиции трудового коллектива. Молодому специалисту приходится мобилизовать волю, энергию, умение управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей. Как у него все это получится, во многом зависит от эффективности организации работы с молодыми специалистами на местах, в учреждениях образования.

Практика работы свидетельствует, что данное сопровождение требуется не только молодым специалистам, пришедшим на работу в учреждение образования по распределению, но и выпускникам государственных высших и средних специальных учреждений, оканчивающим их на условиях оплаты или без отрыва от производства (заочная и вечерняя форма обучения).

Если говорить о сопровождении молодых специалистов в системе дошкольного образования Минской области, то следует отметить системность и эффективность организации данной работы в большинстве районов Минской области. Необходимость обобщения и распространения имеющегося в регионе опыта определила актуальность данного практического пособия.

В пособии «Сопровождение молодого специалиста в условиях учреждения дошкольного образования» представлены материалы из опыта работы сотрудников учебно-методического отдела дошкольного и начального образования ГУО «Минский областной институт развития образования», членов областной творческой группы заместителей заведующего по основной деятельности. Это О. Н. Баранова (ГУО «Ясли-сад № 180 г. Минска»), Н. В. Ксендзова (ГУО «Дошкольный центр развития ребенка “Солнышко” г. Крупки»), М. М. Литвин (ГУО «Дошкольный центр развития ребенка “Радуга” г. Столбцы»), Е. В. Макарская (ГУО «Лощницкий ясли-сад Борисовского района»), С. А. Мисник (ГУО «Ясли-сад № 16 “Светлячок” г. Жодино»), Л. В. Наумова (ГУО «Ясли-сад № 1 г. Дзержинска»), Ю. Я. Недзвецкая (ГУО «Привольненский ясли-сад Минского района»).

Примерный план работы с молодым специалистом в учреждении дошкольного образования, включенный в содержание сборника, является результатом совместной деятельности членов творческой группы. Он может быть использован в качестве основы для разработки аналогичных планов в учреждениях дошкольного образования с учетом имеющихся кадровых ресурсов.

Содержание пособия позволяет организовать работу с молодыми специалистами в условиях учреждения дошкольного образования, направленную на обеспечение легкой адаптации на этапе их вхождения в профессию, улучшение качества профессиональной деятельности, стимулирование профессионального роста и развития. Материалы могут быть использованы для организации работы с данной категорией специалистов на районном уровне.

# СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕОРИЯ ДЛЯ ПРАКТИКОВ

## Дифференцированный подход как условие творческой реализации педагогов

**Болбат Наталья Геннадьевна,**

*заместитель начальника учебно-методического отдела*

*дошкольного и начального образования*

*ГУО «Минский областной институт развития образования»*

Методическая работа – это часть целостной системы непрерывного образования, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства каждого педагога, на формирование коллектива единомышленников, развитие творческого потенциала всех педагогов, обеспечивающая качество образовательного процесса в учреждении дошкольного образования [1].

В сущности, это обучение педагогов, которое входит в перечень прямых должностных обязанностей заместителя заведующего по основной деятельности учреждения дошкольного образования. Эффективность взаимодействия «заместитель заведующего по основной деятельности – педагог» в рамках системы методической работы зависит от грамотного построения данной работы с учетом уровня и направления профессиональной подготовки педагогов, их индивидуальных способностей и запросов. Организация методической работы без учета вышеуказанных факторов не даст хороших результатов: семинар по вопросам развития речи детей не интересен музыкальному руководителю или руководителю физического воспитания; консультация по теоретическим вопросам методик дошкольного образования не представляет интереса для воспитателя, недавно закончившего учреждение высшего образования или педагогический колледж по специальности «Дошкольное образование». Планирование методической работы в учреждении дошкольного образования в обязательном порядке должно осуществляться на основе дифференциации.

Дифференциация (от лат. *differentia* – «различие») – разделение, расслоение целого на части, формы, ступени. Дифференцированное обучение:

1) форма организации учебного процесса, при котором педагог (заместитель заведующего по основной деятельности) работает с группой обучающихся, составленной с учетом наличия у них каких-либо значимых для учебного процесса общих качеств (гомогенная группа);

2) часть общей дидактической системы, которая обеспечивает специализацию учебного процесса для физических групп обучаемых [1].

Дифференциация – учет индивидуальных способностей обучаемых в той форме, когда они группируются на основании каких-либо особенностей для отдельного обучения. Дифференцированный подход занимает промежуточное положение между фронтальной формой работы и индивидуальной работой [2]. Различают дифференциацию по характерным индивидуально-психологическим особенностям, составляющим основу формирования гомогенных групп:

1. *По возрастному составу.* На разных этапах развития человека характер процесса обучения изменяется. Возрастные изменения характеризуются, прежде всего, переходом от произвольных, неуправляемых форм психической деятельности к произвольным, управляемым. В каждом из возрастных периодов наблюдается сосуществование разных уровней учебной деятельности в зависимости от того, с каким от степени сложности материалом обучаемый имеет дело.

2. *По полу.* Пол – биологическое различие между людьми, определяемое генетическим строением клеток, анатомо-физиологическими характеристиками и детородными функциями.

3. *По области интересов.* «Интерес – форма проявления познавательной потребности, выражающаяся в склонности к чему-либо» (Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова.). При помощи диагностирования выявляют интересы обучаемых и объединяют их в группы по интересам.

4. *По уровню профессионального развития.* На группы обучаемые делятся с учетом стажа работы, образования, квалификационной категории, ярко выраженных способностей (к изобразительной деятельности, к музыкальной деятельности).

5. *По личностно-психологическим типам (типу мышления, темпераменту).* По типу темперамента при обучении обучающихся объединяют в группы холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов. По типу мышления обучающихся объединяют в группы людей с латеральным мышлением и вертикальным (традиционным) мышлением. Латеральное мышление связано с интуицией, творческими способностями, юмором. Его цель – генерация идей, освобождение от оков старого. Оно собирает всю информацию. Латеральное мышление называют созидательным. Вертикальное (традиционное) мышление – движение вперед, последовательно. Каждое движение оправдано, шаг за шагом. Не выполнив операцию, нельзя перейти к следующему этапу. Используемая информация избирательна (выбирается то, что соответствует теме).

Построение системы методической работы на основе дифференциации является одним из условий для творческой реализации педагогов.

В целом, дифференцированный подход к организации методической работы с педагогами представляет собой совокупность организационных решений, методов и средств уровня повышения их квалификации.

Построение системы методической работы на основе дифференциации является одним из условий для творческой реализации педагогов, так как дает возможность эффективно работать с каждым педагогом, способствует реализации желаний творческих педагогов быстрее и глубже продвигаться в самообразовании и развитии, позволяет учитывать их индивидуальные запросы и интересы.

Большое значение для успешности реализации дифференцированного подхода в системе методической работы имеет хорошее знание руководителем возможностей, сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств педагогов, умение анализировать ход и результаты их деятельности. Это позволяет формировать адаптивные системы методической деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Глинский, А. А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении : пособие для руководящих работников и специалистов учреждений общего и среднего образования системы повышения квалификации / А. А. Глинский. – Минск : Зорны верасень, 2008. – 252 с.

2. Унт, И. Э. Индивидуализация и дифференциация обучения / И. Э. Унт. – М. : Педагогика, 1990.– 192 с.

### **Условия, обеспечивающие эффективность методической работы**

***Сабурова Виктория Сергеевна,***

*методист учебно-методического отдела*

*дошкольного и начального образования*

*ГУО «Минский областной институт развития образования»*

Совершенствование качества образовательного процесса является одним из приоритетных направлений деятельности учреждений дошкольного образования. Здесь на первое место выходит профессиональное мастерство педагогов как ведущих участников образовательного процесса, а эффективная система методической работы становится залогом успеха.

По мнению М. В. Смирновой, для эффективного повышения мастерства педагога учреждения дошкольного образования необходимо создать соответствующие условия:

- *организационно-педагогические* – предполагают оптимальную организацию деятельности педагогических кадров (следует оценивать, во что оборачиваются для педагога требования, указания, просьбы, предложения, контроль со стороны руководителя);



- *морально-психологические* – предполагают создание благоприятных морально-психологических условий для методической работы (необходимо поощрять инициативы педагогов, учиться предвидеть возможные конфликты в коллективе и уметь их предотвращать).

- *материальные* – предполагают наличие соответствующей материальной базы в учреждении (оснащение информационно-методического кабинета необходимым методическим материалом, оборудованием, дидактическими пособиями и т. д.);

- *санитарно-гигиенические* – предполагают охрану и укрепление здоровья людей (забота о здоровье педагогов, профилактика их утомляемости, повышение работоспособности – важнейшие условия хорошей организации методической работы).

Методическая деятельность является формальной, если она не вооружает педагога необходимыми ему научными знаниями. В организации этой работы следует исходить из конкретного анализа деятельности педагогического коллектива, учитывая его достижения и затруднения. Очень важно определить реальные показатели конечного результата методической работы, сформулировать критерии ее оценки. Количество их может быть разным и зависеть от конкретного учреждения дошкольного образования. Но наиболее общие критерии нужно учитывать всегда. А. Н. Котко выделяет следующие критерии оценки методической работы:

1) результаты развития педагогов за отведенное время соответствуют оптимальному уровню или приближаются к нему без перегрузки;

2) рост мастерства педагогов происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу;

3) в коллективе улучшается психологический климат, растет творческая активность педагогов, их удовлетворенность результатами своего труда [3].

Истинная оценка эффективности методической работы дается по конечному результату, а не по числу проведенных мероприятий [4].

Я. С. Турбовский разработал методику работы с кадрами на диагностической основе [6]. Данная методика предполагает анкетирование педагогов с целью выявления реальных трудностей:

– Что у вас в работе получается очень хорошо, и каким опытом вы можете поделиться с коллегами?

– Что у вас в работе с детьми получается хорошо?

– В чем вы испытываете затруднения?

На основании заполненных и уточненных анкет руководитель составляет карту педагогического мастерства [4]. В зависимости от уровня педагогической культуры воспитателей дошкольного образования, микроклимата в коллективе выбираются формы методической работы с кадрами.

В литературе формы методической работы с кадрами классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные) и по степени активности участников в методическом мероприятии (пассивные, активные, интерактивные).

Индивидуальные формы работы включают в себя консультации, повышение квалификации, самоанализ занятий, наставничество, методическую помощь в самообразовании и т. д. К групповым формам работы относятся семинары, семинары-практикумы, консультации, мастер-классы, викторины, деловые игры, тренинги.

Коллективные формы работы – это выставки, круглые столы, конкурсы, конференции, методические объединения, заседания педагогических советов, устные журналы, методические фестивали, методические дни [1].

Пассивные формы методической работы направлены в большей степени на репродуктивную мыслительную деятельность и способствуют стимулированию зоны актуального развития педагога.

Активные формы предполагают поиск педагогом новых путей и принятие соответствующих решений, стимулируя при этом зону ближайшего развития. При активных методах обучения педагог выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания).

Интерактивные формы («inter» – взаимный, «act» – действовать) в отличие от активных форм, ориентированы на более широкое взаимодействие между обучающим и обучаемыми, обучаемых друг с другом [2]. Разрабатывая систему методической работы в учреждении дошкольного образования, необходимо помнить:

1. Профессиональный рост педагога осуществляется лишь в том случае, когда он имеет возможность:

- занимать позицию активного субъекта деятельности, в которой реализуются его творческие силы и способности;
- включаться в качестве свободного, равноправного и ответственного участника в систему межличностных отношений;
- сочетать свой индивидуальный практический опыт с широким социальным и профессиональным опытом;
- ощущать постоянную социальную заботу и справедливость оценки качества своего труда.

2. Дидактически целесообразной может быть такая технология обучения, форма методической работы, которая отвечает следующим критериям:

- продуктивность (высокий результат усвоения материала достигается каждым педагогом);
- экономичность (в единицу времени эффективно усваивается большой объем материала);

- психогигиеничность (обучение проходит в обстановке сотрудничества, положительного эмоционального микроклимата), в процессе организации которой выявляются и совершенствуются лучшие профессиональные и личные качества педагога.

Использование в практике работы с педагогическими кадрами разных форм методической работы является вторым немаловажным условием для творческой реализации педагогов.

### **Список использованных источников**

1. *Глинский, А. А.* Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении : пособие для руководящих работников и специалистов учреждений общего и среднего образования системы повышения квалификации / А. А. Глинский. – Минск : Зорны верасень, 2008. – 252 с.

2. *Кашлев, С. С.* Технология интерактивного обучения / С. С. Кашлев. – Минск : Белорусский верасень, 2005. – 196 с.

3. *Котко, А. Н.* Технологии методической деятельности в дошкольном учреждении : пособие для педагогов, обеспечивающих получение дошкольного образования / А. Н. Котко. – Минск : Зорны верасень, 2007. – 168 с.

4. *Никишина, И. В.* Диагностика и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях / И. В. Никишина. – Волгоград : Учитель, 2007. – 156 с.

5. *Смирнова, М. В.* Модель методической службы ДОУ / М. В. Смирнова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. – № 10. – С. 7–11.

6. *Турбовский, Я. С.* Комплекс методик изучения и обобщения педагогического опыта на диагностической основе / Я. С. Турбовский; под ред. Я. С. Турбовского. – М., 1989. – 118 с.

### **Наставничество как важное условие формирования профессиональных компетенций молодого специалиста**

*Шатило Ольга Ивановна,*

*методист учебно-методического отдела*

*дошкольного и начального образования*

*ГУО «Минский областной институт развития образования»*

Поддержка не бывает лишней. Особенно это важно для вчерашних студентов, которые приходят на работу. Даже красный диплом здесь не залог успеха. Работодателям нужны люди с опытом. Вот только где их получить? Ответ нашли в «хорошо забытом старом» – наставничестве.

Наставничество является одним из наиболее эффективных способов передачи знаний и навыков молодым сотрудникам учреждения в процессе их адаптации в новом коллективе. При работе с новыми кадрами оно носит характер постоянного метода обучения специалистов непосредственно на рабочем месте. Наставничество – это процесс, в котором один

человек (наставник) несет ответственность за профессиональное развитие другого человека («новичка» или наставляемого) [2].

Система наставничества помогает молодым специалистам быстро и легко приспособиться к новым условиям, а также позволяет их опытным коллегам приобрести опыт руководства. Главное преимущество в том, что данная система ускоряет процесс внедрения новых сотрудников в коллектив и содействует повышению эффективности их работы за минимально короткое время.

Различают индивидуальную форму наставничества (один наставник – один ученик) и групповую форму (один наставник – несколько учеников).

Наставниками в учреждении образования, как правило, являются самые опытные сотрудники, проработавшие долгое время, готовые передавать свои знания, навыки и опыт работы и заинтересованные в этом. Также это могут быть и грамотные педагоги, которые сумели показать отличные результаты и профессиональный рост за определенный период работы. Роль наставника в процессе адаптации заключается в следующем:

- помощь молодому специалисту в понимании и принятии своего нового статуса в учреждении дошкольного образования;
- поддержка в освоении новых норм поведения;
- ознакомление с корпоративными ценностями организации;
- помощь в налаживании и поддержании взаимоотношений с коллегами;
- помощь в формировании профессиональных навыков, необходимых для выполнения его функциональных обязанностей и т. д.

В процессе передачи опыта наставник выступает в трех ролях: как руководитель, как коммуникатор и как «научатель». Для этого требуется:

- 1) как руководителю – уметь планировать свою деятельность, ставить задачи обучаемому, мотивировать и контролировать результативность обучения;
- 2) как коммуникатору – уметь доносить информацию до сотрудника на понятном ему языке, уметь слушать и слышать;
- 3) как «научателю» – уметь учитывать особенности обучения взрослых и этапы формирования навыка, умело пользоваться инструментом конструктивной обратной связи. [1]

Поскольку наставничество – двусторонний процесс, то основным условием эффективности обучения молодого специалиста является готовность и умение опытного педагога к передаче опыта. Следовательно, педагог-наставник также нуждается в поддержке и повышении своей профессиональной компетентности.

### **Список использованных источников**

1. Булахова, З. Н. Виды и формы методической работы : метод. пособие / З. Н. Булахова, Ю. Н. Шестаков. – Минск : Зорны Верасок, 2012. – 199 с.
2. Глинский, А. А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении : пособие для руководящих работников и специалистов учреждений общего и среднего образования системы повышения квалификации / А. А. Глинский. – Минск : Зорны верасень, 2008. – 252 с.

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ И ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ: ОПЫТ ЛУЧШИХ – В ПРАКТИКУ КАЖДОГО

## Примерный план работы с молодым специалистом в учреждении дошкольного образования

*Творческая группа заместителей заведующего  
по основной деятельности учреждений  
дошкольного образования Минской области*

### **Первый год работы**

#### **1-й этап – социальная адаптация**

#### **Целевая установка:**

- обеспечение условий для «вхождения» молодого специалиста в коллектив;
- создание, сохранение и развитие организационной культуры педагогического коллектива учреждения дошкольного образования;
- формирование стрессоустойчивости молодого специалиста.

Направление работы	Содержание работы	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1. Организационно-методическая поддержка	1.1. Собеседование с молодым специалистом при принятии на работу в учреждение дошкольного образования	До принятия на работу	Заведующий учреждением дошкольного образования	
	1.2. Знакомство с учреждением дошкольного образования	В день принятия на работу	Заведующий учреждением дошкольного образования	
	1.3. Проведение вводного инструктажа	В первый день работы	Заведующий учреждением дошкольного образования	
	1.4. Представление молодого специалиста на общем собрании трудового коллектива	Август	Заведующий учреждением дошкольного образования	
	1.5. Чествование молодого специалиста на августовской конференции педагогических работников района	Август	Заведующий учреждением дошкольного образования	

1.6. Закрепление за молодым специалистом педагога-наставника	Август (педагогический совет № 1)	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.7. Посещение молодым специалистом занятий, режимных моментов и мероприятий для родителей у педагога-наставника	Первый месяц работы	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.8. Консультирование молодого специалиста по вопросам профессиональной деятельности	По запросу в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, педагог-наставник	
1.9. Участие в работе районного методического объединения «Школа начинающего воспитателя»	В соответствии с планом районного УМК	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.10. Посещение психолого-педагогического клуба «Азбука общения» (тренинги, решение проблемных ситуаций)	В соответствии с планом работы клуба	Педагог-психолог	
1.11. Участие в смотрах-конкурсах, выставках и других мероприятиях на уровне учреждения дошкольного образования	В соответствии с годовым планом работы учреждения дошкольного образования	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.12. Педагогический анализ деятельности молодого специалиста с целью предупреждения возможных затруднений	Ежеквартально	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности	
1.13. Рефлексия социальной адаптации молодого специалиста	По истечении периода социальной адаптации	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности	
1.14. Анализ социальной адаптации молодого специалиста на административном уровне	По истечении периода социальной адаптации	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, педагог-психолог	

2. Диагностическая поддержка	2.1. Диагностика профессиональных затруднений и интересов молодого специалиста (анкетирование, беседы, самооценка)	В течение первого месяца	Заместитель заведующего по основной деятельности	
	2.2. Выявление проблем и перспектив в профессиональной деятельности молодого специалиста	В течение первого месяца	Заместитель заведующего по основной деятельности	
	2.3. Диагностика межличностных и межгрупповых отношений молодого специалиста с членами коллектива	1 раз в полугодие	Педагог-психолог	
3. Информационная поддержка	3.1. Информирование молодого специалиста о научно-методическом обеспечении образовательного процесса: - организация выставок методической литературы; - подбор научно-методического обеспечения в помощь молодому специалисту по организации образовательного процесса; - консультирование по вопросам реализации содержания учебной программы дошкольного образования, созданию предметно-развивающей среды	В течение первой недели	Заместитель заведующего по основной деятельности	
	3.2. Ознакомление молодого специалиста с работой информационно-методического кабинета, его функциями и методическим обеспечением	В течение первой недели	Заместитель заведующего по основной деятельности	
	3.3. Консультирование по запросу молодого специалиста	В течение всего года	Заместитель заведующего по основной деятельности	

## 2-й этап – профессиональная адаптация

### Целевая установка:

- изучение профессиональной успешности молодого специалиста на основе диагностики и самодиагностики;
- оценка уровня психолого-педагогической компетентности молодого специалиста;
- выявление профессиональных запросов и потребностей в развитии и саморазвитии молодого специалиста.

Направление работы	Содержание работы	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1. Организационно-методическая поддержка	1.1. Профессионально-педагогическая учеба молодого специалиста в системе методической работы учреждения дошкольного образования	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
	1.2. Разработка молодым специалистом собственных средств наглядности для занятий с воспитанниками	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, наставник, молодой специалист	
	1.3. Просмотр занятий и организации разнообразных видов детской деятельности у наставника	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	1.4. Обучение рефлексии и анализу собственной деятельности	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности, наставник	
	1.5. Участие молодого специалиста в мероприятиях для родителей, проводимых в учреждении дошкольного образования	В течение года	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
2. Диагностическая поддержка	2.1. Диагностика профессиональных запросов и потребностей молодого специалиста	Август	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности	
	2.2. Анкетирование молодого специалиста с целью выявления уровня методической подготовленности к организации образовательного процесса	Август	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности	



	2.3. Самоанализ и анализ диагностических материалов	Август	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	2.4. Контроль, анализ и мониторинг деятельности молодого специалиста	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
3. Информационная поддержка	3.1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста (по запросу)	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, наставник, узкие специалисты	
	3.2. Проведение информационно-методических дней для молодого специалиста (в учреждении дошкольного образования, в районе)	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, руководитель РМО, молодой специалист	

### ***Второй год работы***

#### **3-й этап – развитие успешности молодого специалиста в профессиональной деятельности**

##### **Целевая установка:**

- создание условий для профессионального развития, интереса к самообразованию;
- изучение и использование в практике работы современных образовательных методов и технологий дошкольного образования;
- развитие профессиональных компетенций: коммуникативной, диагностической и коррекционной; конструкторско-организаторской, прогностической.

<b>Направление работы</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
1. Организационно-методическая поддержка	1.1. Оказание помощи в самоопределении темы самообразования	Сентябрь	Заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	1.2. Консультирование педагога по теме самообразования	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	

1.3. Изучение педагогических технологий, используемых в работе с дошкольниками	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
1.4. Участие в открытых показах специально организованной деятельности по использованию современных методов и технологий дошкольного образования	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
1.5. Взаимопосещение занятий и просмотр организации и руководства разнообразными видами детской деятельности у наставника	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
1.6. Собеседование по вопросам планирования и организации образовательного процесса с воспитанниками	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности	
1.7. Проведение семинара-практикума для молодых специалистов «Проектирование педагогической деятельности»	Сентябрь	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.8. Проведение тренингов и педагогических игр с целью определения уровня владения педагогом методиками дошкольного образования	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.9. Организация интерактивного обучения по вопросам эффективного взаимодействия с воспитанниками в процессе реализации учебной программы дошкольного образования, взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
1.10. Практические занятия по составлению технологической карты специально организованной деятельности	Сентябрь	Наставник, молодой специалист	
1.11. Индивидуальные встречи с администрацией по вопросам организации образовательного процесса в учреждении дошкольного образования	В течение года	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
1.12. Участие молодого специалиста в системе методической работы учреждения дошкольного образования и района	В течение года	Заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	

2. Диагностическая поддержка	2.1. Контроль, анализ и мониторинг деятельности молодого специалиста	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
3. Информационная поддержка	3.1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста (по запросу)	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, узкие специалисты	
	3.2. Разработка памяток для молодого педагога по вопросам организации образовательного процесса, сотрудничества с родителями	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, педагог-психолог	

#### **4-й этап – выбор профессионального маршрута в использовании педагогической технологии**

##### **Целевая установка:**

- стабилизация профессиональной деятельности;
- формирование педагогической позиции;
- содействие проявлению интереса и желания заниматься творческой деятельностью;
- формирование устойчивых профессиональных навыков и педагогических ценностей.

<b>Направление работы</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
1. Организационно-методическая поддержка	1.1. Самообразование молодого специалиста по вопросу использования современных образовательных технологий белорусских авторов	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	1.2. Совершенствование профессиональных компетенций педагога в процессе его участия в работе районной «школы молодого специалиста», методических объединений, семинарах на базе областного ИРО	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	1.3. Собеседование по вопросам планирования и организации образовательного процесса с воспитанниками	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности	

	1.4. Участие молодого специалиста в мероприятиях творческого характера на уровне района, области, республики	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	1.5. Участие в открытых показах специально организованной деятельности по использованию современных технологий дошкольного образования	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности, молодой специалист	
	1.6. Изучение и систематизация методических материалов (портфолио) по выбранному направлению педагогической деятельности	В течение года	Наставник, молодой специалист	
	1.7. Презентация портфолио молодого специалиста по результатам педагогической деятельности	Педсовет № 4	Наставник, молодой специалист	
	1.8. Сопровождение молодого специалиста в рамках подготовки к аттестации на присвоение квалификационной категории	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
2. Диагностическая поддержка	2.1. Контроль, анализ и мониторинг деятельности молодого специалиста	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
3. Информационная поддержка	3.1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста (по запросу)	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности, узкие специалисты	
	3.2. Ознакомление с банком данных передового педагогического опыта работы в учреждении дошкольного образования и района	В течение года	Заместитель заведующего по основной деятельности	
	3.3. Повышение компетентности молодого специалистов в освоении и использовании информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	В течение года	Наставник, заместитель заведующего по основной деятельности	

## Ситуация успеха – это важно

*Макарская Елена Викторовна,*

*заместитель заведующего по основной деятельности*

*ГУО «Лошницкий ясли-сад Борисовского района»*

Не секрет, что в последнее время в нашей стране особо актуальной становится проблема обеспечения учреждений дошкольного образования профессионально компетентными педагогическими кадрами. Реалии сегодняшнего дня ставят новые цели, предъявляют все более высокие требования к педагогу.

Каждому педагогу, независимо от образования, возраста, стажа работы, личностных качеств, необходимо создать ситуацию успеха в его педагогической деятельности.

Что же такое ситуация успеха? С психологической точки зрения успех, как считает А. Белкин, – это переживание состояния радости, удовлетворения от того, что результат, к которому стремилась личность в своей деятельности, либо совпал с ее ожиданиями, надеждами, либо превзошел их. На базе этого состояния формируются новые, более сильные мотивы деятельности, меняются уровни самооценки, самоуважения. В том случае, когда успех устойчив, начинается своего рода реакция, высвобождающая огромные, скрытые возможности личности.

С педагогической точки зрения ситуация успеха – это целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом.

Успех в деятельности – один из источников внутренних сил педагога, рождающий энергию для преодоления трудностей, желание заниматься самообразованием. Поэтому руководитель должен дать каждому педагогу возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя.

Как руководителю создать ситуацию успеха в образовательном процессе? Необходимо:

- подготовить педагога к правильному восприятию нового вида деятельности, настроить на правильное выполнение поставленных задач: «Я уверена, что все у вас получится!»;
- подбодрить, если педагог допускает ошибки или у него не получается что-либо выполнить;
- повышать интерес к изучению нового, используя творческие задания;
- обеспечить дифференцированный подход в процессе методической работы и т. д.

В нашем учреждении дошкольного образования стало традицией ежегодное проведение в канун Дня учителя встречи педагогов-практиков, в том числе и молодых специалистов, с ветеранами педагогического труда. Ветераны вспоминают свои первые дни работы, рассказывают о трудностях, возникавших в работе, и путях их решения. Опытные педагоги-практики делятся своими достижениями за прошедший год, молодые специалисты в присутствии заслуженных педагогов дошкольного учреждения, ветеранов педагогического труда дают клятву на верность профессии. Данное мероприятие является стартом общей системы методической работы, спланированной на учебный год, способствует созданию ситуации успеха для всех членов педагогического коллектива.

Система методической работы в нашем учреждении дошкольного образования способствует раскрытию внутренних ресурсов педагогов, помогает выявить проблемы, определить темы для самообразования, ведь работа по самообразованию способствует развитию профессионального мастерства педагогов и строится с учетом практического применения.

Темы работ по самообразованию подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства воспитателя. Темой по самообразованию также может быть одна из годовых задач учреждения дошкольного образования; проблема, которая вызывает у педагога затруднение; направление работы, представляющее профессиональный интерес и по которому уже имеется опыт. Реализуя дифференцированный подход в определении ведущих направлений профессионального развития педагогов, можно порекомендовать различную тематику самообразования соответственно опыту и педагогическому стажу.

В Борисовском районе значимым этапом в совершенствовании профессионального мастерства начинающих педагогов является районный конкурс «Молодой специалист года». Помимо того, что непосредственно сам участник готовится к конкурсу, но и весь коллектив дошкольного учреждения чувствует особую степень ответственности за результат. Участие молодых специалистов в конкурсе создает условия для их профессиональной самореализации, становления новых связей, развития профессионального общения в среде районного педагогического сообщества. Данное общение обеспечивает возможность оказания молодому специалисту методической помощи на этапе становления и поддержки в творческих начинаниях. Мероприятия такого уровня способствуют повышению престижа педагогической профессии.

В учреждении создана творческая группа исключительно из молодых педагогов. Члены этой группы под моим руководством работают над обновлением экологической тропы, метеоплощадки, подготовкой заседаний педагогических советов, семинаров, участвуют в районных смотрах-

конкурсах и других мероприятиях, проводимых в дошкольном учреждении. Работа в творческой группе помогает молодым специалистам почувствовать «вкус профессии», ощутить уверенность в себе и просто сплотиться (все молодые педагоги нашего учреждения общаются между собой не только на работе, некоторые даже дружат семьями) и тем самым образовывать коллектив педагогов-единомышленников.

Не секрет, что умение использовать средства интернет-ресурсов позволяет современному педагогу расширять свое информационно-образовательное пространство, создает условия для профессионального роста и самообразования, позволяет использовать информационные ресурсы общества в своей педагогической деятельности, общаться с коллегами, принимать участие в обсуждении актуальных вопросов, участвовать в различных сетевых мероприятиях и т. д.

«Виртуальный методический кабинет» – это не просто еще одна инновационная форма методической работы. Его деятельность создает реальные возможности построения открытой системы непрерывного образования педагогов, а оптимальный доступ к необходимой информации в любое время суток делает познавательную деятельность педагогов более эффективной. Разноплановая структура нашего онлайн-кабинета находится в постоянном процессе развития и наполнения. Формирование виртуального банка нормативной документации и учебно-методических материалов обеспечивает помощь в работе с различного рода документами, способствует распространению передового педагогического опыта. На наш взгляд, именно такая форма методической работы наиболее актуальна и востребована сегодня.

Также большой популярностью среди начинающих педагогов пользуется e-mail-консультирование. Это вид методической помощи посредством обмена e-mail-сообщениями, в нашем учреждении преимущественно с заместителем заведующего по основной деятельности. Чаще всего это просьбы о проверке конспектов открытых занятий, сценариев развлечений и праздников, консультаций для родителей и т. д. на предмет правильности в оформлении. Некоторые педагоги высылают эскизы будущих дидактических пособий и варианты оформления предметно-пространственной развивающей среды в группе и на участке.

Как показала практика, представленная система методической работы способствует профессиональному росту каждого педагогического работника и коллектива в целом, создает для педагогов атмосферу успеха и творчества.

## Методическая поддержка начинающего педагога

*Недзвецкая Юлия Яновна,*

*заведующий ГУО «Привольненский ясли-сад»*

*Минского района*

Развитие системы образования напрямую связано с проблемой профессионального развития педагогов. Современные требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Отсюда усложняются и задачи методической службы как структурного элемента системы непрерывного образования. От методической службы требуется качественное решение возникающих проблем, только тогда можно влиять на профессиональное развитие педагога, обеспечивая достаточно быстрые темпы его профессионального развития.

Как показывает практика, существует очевидная потребность в переосмыслении подходов к методическому сопровождению профессиональной деятельности педагогов в самом дошкольном учреждении. Данное сопровождение предполагает специальное взаимодействие с педагогами, направленное на создание условий, способствующих оказанию поддержки педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем.

В каждом учреждении образования складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности посредством:

- наставничества;
- организации работы Школы начинающего (молодого) педагога;
- оказания помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам;
- стимулирования молодых и начинающих специалистов к изучению опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных учреждений;
- усиления адресной методической помощи в организации образовательной работы.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности по вопросам методики организации образовательного процесса.

От того, как будет строиться система взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса, будет зависеть желание и умение молодого либо начинающего педагога работать в детском саду. Поэтому уместно на базе дошкольного учреждения для таких педагогов наряду



с другими формами работы организовать **клуб «Учимся эффективно взаимодействовать»**.

**Задачи:**

- способствовать успешной адаптации педагога в педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса;
- способствовать развитию коммуникативных умений;
- обучить приемам преодоления ситуаций профессионального стресса.

В рамках данной формы работы взаимодействие участников строится с учетом основных направлений деятельности педагога и предполагает проведение трех встреч.

**Тема 1. «Молодой (начинающий) специалист – коллега»**

Цель – обеспечение специалиста знаниями и умениями, необходимыми для успешного взаимодействия в педагогическом коллективе.

Ход встречи:

1. Педагогическая культура и ее составляющие.
2. Основные понятия педагогической этики:
  - педагогическая мораль;
  - педагогическая справедливость;
  - педагогический долг;
  - педагогическая честь;
  - педагогический авторитет;
  - педагогическое сознание.
3. Культура речевого общения.
4. Имидж педагога.

**Тема 2. «Молодой (начинающий) специалист – ребенок»**

Цели: обеспечение специалиста знаниями, умениями, навыками, необходимыми для выстраивания личностно-ориентированного взаимодействия с детьми; разработка организационно-методических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

Ход встречи:

1. Критерии эффективного педагогического общения воспитателя с воспитанниками.
2. Стиль руководства детским коллективом.
3. Формы и средства общения педагога с детьми дошкольного возраста.

### **Тема 3. «Молодой (начинающий) специалист – родители»**

Цель – обеспечение специалиста знаниями и умениями, необходимыми для выстраивания конструктивного и бесконфликтного взаимодействия с родителями.

Ход встречи:

1. Психологический портрет семьи.
2. Пути оптимизации общения педагога с родителями
3. Профессиональные качества и умения, значимые для организации взаимодействия с родителями.

Руководителем данного клуба может быть назначен педагог-психолог дошкольного учреждения.

Наряду с организацией практических занятий в помощь начинающему педагогу в рамках клуба уместно разработать практический материал, рекомендации в виде памяток или буклетов: «Этический кодекс молодого (начинающего) специалиста», «Правила поведения и общения воспитателя в дошкольном учреждении», «Профессиональные качества и умения, значимые для консультирования родителей», «Культура речи педагога» и др.

Таким образом, задача заведующего и заместителя заведующего заключается в том, чтобы при планировании системы методической работы в учреждении дошкольного образования определить доступные и эффективные методы повышения педагогического мастерства начинающих педагогов.

### **Семинар-практикум для педагогов-наставников «Организация работы с молодыми специалистами в учреждении дошкольного образования»**

**Шатило Ольга Ивановна,**

*методист учебно-методического отдела*

*дошкольного и начального образования*

*ГУО «Минский областной институт развития образования»*

Цель – оказание методической помощи педагогам учреждения дошкольного образования в вопросах сопровождения и профессионального становления молодых специалистов.

**Оборудование:** мультимедийная установка, мяч, листы бумаги, раздаточные материалы для работы в группах.

**Участники:** педагоги учреждений дошкольного образования.

## Ход мероприятия

*Ведущий приветствует участников, объявляет тему семинара-практикума.*

**Ведущий.** Античные мудрецы говорили: «Хочешь развивать государство – воспитывай молодежь». Ведь именно молодежь, за которой будущее во всем, в частности и в образовании, призвана укреплять государство. Время от времени каждый коллектив пополняется молодыми педагогами. Немало трудностей и сложных ситуаций ждет их на педагогическом пути.

Переступая порог учреждения образования, большинство молодых педагогов надеется реализоваться в нем. Во многом успех и результаты учреждения образования зависят от работы с молодыми специалистами, которые охотно и быстро воспринимают инновации. Это важная составляющая дальнейшей результативной работы и движения вперед. Из-за отсутствия опыта они нуждаются в большем внимании со стороны администрации, методической и психологической служб, наставника с целью выяснения профессиональных трудностей и оказания им помощи.

**Знакомство «Самопрезентация».** Участники становятся в круг. Каждый представляется, называет учреждение образования, в котором работает, сколько лет является наставником, формулирует свое профессиональное кредо.

**Ведущий.** Сейчас представьте себе, что в центре нашего круга находится баржа, а мы с вами собираемся на ней в необычный поход. Перед отплытием баржи мы ее грузим, чтобы подготовиться к путешествию. Что можно грузить на баржу? Все, что угодно, даже не нужные в походе вещи и абстрактные понятия (например, профессионализм или доброту). Одно условие при погрузке – каждый участник называет два слова, связанные с темой нашего семинара. Важно не повторяться в словах, поэтому будьте внимательны к тому, что мы грузим.

**Упражнение «Грузим баржу».** Ведущий в центре круга. Он бросает мяч первому игроку. Тот «грузит баржу»: называет 2 слова на заданную тему и возвращает мяч ведущему. Далее ведущий бросает мяч следующему игроку (по порядку или на выбор). Игра заканчивается, когда выскажется каждый участник.

**Ведущий.** Предлагаю занять свои места и послушать притчу о наставнике.

### **Притча о наставнике.**

Наставник часто говорил своему ученику, что для достижения цели нужно научиться отбрасывать все, что не является необходимым. Ученик хорошо запомнил слова Учителя, но никак не мог понять, как отличить, что является и что не является необходимым, а наставник никогда

не объяснял ему этого, ссылаясь на то, что жизнь сама этому научит. Однажды, когда Учитель и ученик гуляли в горах, на них неожиданно напал разъяренный тигр. Учитель спокойно сошел с тропы, а тигр погнался за учеником. Ученик бросил свой меч и священные амулеты, разорвал в клочья одежду, продираясь через кусты, но все-таки сумел спастись, взобравшись на высокое дерево. Через некоторое время тигр ушел, но ученик боялся спуститься вниз, пока не заметил, что к дереву приближается наставник. Учитель, посмотрев на испуганного ученика, рассмеялся и сказал:

– Вот ты и научился отбрасывать все, что не является необходимым для достижения цели, и это спасло тебя.

– Учитель, – возразил ученик, – но ты не потерял ни меча, ни одежды и даже не попытался убежать, а тигр тебя не тронул. Почему так случилось?

– Я отбросил свой страх, и тигр просто не заметил меня, так как это и было моей целью, – ответил наставник. – Вот и тебе следует научиться прежде всего правильно выбирать цель, а потом уже что-то отбрасывать для ее достижения, если это вообще окажется нужным.

*Обсуждение притчи.*

**Ведущий.** Таким образом, мы можем сделать выводы, что основными задачами наставника являются:

- удовлетворение потребности молодых учителей в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;

- способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;

- помощь молодым специалистам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

**Ведущий.** Следующий этап работы поможет определить принципы и содержание деятельности педагогов-наставников.

**Аналитическая стратегия «Зигзаг».** Используется для изучения и систематизации большого по объему материала. Сначала текст разбивается на смысловые отрывки для взаимообучения. Количество отрывков должно совпадать с количеством членов групп. Например, если текст разбит на 5 смысловых отрывков, то в группах (назовем их условно рабочими) – 5 человек.

Участники делятся на группы. Группе выдаются тексты различного содержания. Каждый участник группы работает со своим текстом, выделяя главное. По окончании работы педагоги переходят в другие группы – группы экспертов.

Новые группы составляются так, чтобы в каждой оказались специалисты по одной теме. В процессе обмена результатами своей работы

составляется общая презентационная схема рассказа по теме в виде какой-либо графической формы (кластер, таблица, схема). Выбирается тот, кто будет представлять итог работы группы. Далее проводится презентация сведений по отдельным темам, которую проводит один из экспертов, другие вносят дополнения, отвечают на вопросы.

Информация может быть представлена по таким направлениям, как «Проблемы, возникающие у молодых педагогов в процессе профессиональной деятельности, и их причины», «Принципы наставничества», «Роль наставника в процессе адаптации молодого специалиста», «Формы работы с молодыми специалистами» (*приложение 1*).

**Ведущий.** Уважаемые педагоги! Сейчас я предлагаю обсудить и составить памятку для педагога-наставника (*приложение 2*).

*Составление памятки наставнику.*

**Ведущий.** Завершим нашу работу рефлексией «Чемодан, корзина, мясорубка».

Каждый участник получает лист бумаги с изображением чемодана, мясорубки и корзины. На каждом из них – задание:

- «Чемодан» – написать то важное, что педагог вынес из сегодняшнего семинара, готов взять и использовать в своей работе;

- «Мясорубка» – написать то, что оказалось интересным, но пока не готово к употреблению в работе педагога, что нужно додумать, «докрутить»;

- «Корзина» – написать то, что оказалось лишним, ненужным.

*Подведение итогов семинара-практикума.*

## *Приложение 1*

**Проблемы, возникающие у молодых педагогов в процессе профессиональной деятельности:**

- отсутствие мотивации к работе;
- неумение устанавливать отношения с коллегами;
- затруднения в установлении отношений с детьми;
- неумение устанавливать отношения с родителями;
- неумение планировать образовательный процесс;
- незнание современных образовательных технологий;
- неумение подбирать оптимальные формы и методы работы с воспитанниками и родителями;
- неуверенность в себе и др.

## Принципы наставничества



### **Возможные причины проблем, возникающих у молодых педагогов в процессе профессиональной деятельности:**

- отсутствие допрофессиональной подготовки;
- преобладание теории над практикой в вузах;
- отсутствие опыта работы;
- формальная организация «школы молодого педагога»;
- отсутствие своевременной методической помощи;
- формальное наставничество.

### **Роль наставника в процессе адаптации молодого специалиста:**

- помощь сотруднику в понимании и принятии своего нового статуса в организации;
- освоение новых норм поведения;
- ознакомление с корпоративными ценностями организации;
- помощь в налаживании и поддержании взаимоотношений с коллективом;
- помощь сотруднику в формировании профессиональных навыков, необходимых для выполнения его функциональных обязанностей и т. д.

## **Формы работы с молодыми специалистами**

Наставничество, консультации, взаимопосещение занятий, проведение мастер-классов, анкетирование, беседы, психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглый стол, интерактивные игры и упражнения, работа с использованием ИКТ и др.

### *Приложение 2*

#### **Памятка педагогу-наставнику**

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте учебную программу дошкольного образования.
2. Помогите составить план образовательной работы в группе.
3. Оказывайте помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с воспитанниками. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, художественные произведения и т. д.
5. Посещайте занятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на просмотр своей деятельности, как специально организованной, так и нерегламентированной, совместно обсуждайте их.
6. Оказывайте помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.
9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

## Учебно-деловая игра «Учебная программа дошкольного образования. Что? Где? Когда?»

**Баранова Ольга Николаевна,**  
музыкальный руководитель  
ГУО «Ясли-сад № 180 г. Минска»

**Цель** – повышение профессиональной компетентности молодых специалистов по вопросам реализации содержания учебной программы дошкольного образования.

**Оборудование:** волчок, черный ящик, учебная программа дошкольного образования, лист формата А3, клей-карандаш, карточки для составления схемы, сувениры для награждения участников.

### Ход игры

**Ведущий.** Здравствуйте, уважаемые коллеги! Сегодня в нашем учреждении дошкольного образования проводится интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?». Но прежде чем мы начнем, я представлю знатоков.

#### Первый раунд

##### 1. Черный ящик

**Ведущий.** В черном ящике находится то, без чего невозможно организовать образовательный процесс в учреждении дошкольного образования. Этот предмет один из главных в вашей профессиональной деятельности. Именно с ним связана тема предстоящей игры. Вопрос: что в черном ящике? *(Ответ участников.)*

**Ведущий.** Чтобы грамотно спланировать и качественно организовать образовательный процесс с воспитанниками, каждому педагогу необходимо изучить содержание *(достает из черного ящика)* учебной программы дошкольного образования. Итак, сегодня тема игры «Учебная программа дошкольного образования как основа организации образовательного процесса с воспитанниками».

##### 2. Блицтурнир

**Ведущий.** Уважаемые знатоки, предлагаю вашему вниманию блицтурнир:

– В каком году была утверждена учебная программа дошкольного образования? *(27 ноября 2012 года.)*

– Является ли учебная программа дошкольного образования нормативным правовым документом? *(Учебная программа дошкольного образования является техническим нормативным правовым актом и определяет цели и задачи изучения образовательных областей, их содержание, время, отведенное на изучение тем, виды деятельности, рекомендуемые формы и методы обучения и воспитания.)*



– Назовите, на какие два блока разделено содержание учебной программы. (*Первый блок «Содержание дошкольного образования», в котором определены цели и задачи изучения образовательных областей, их содержание (базовый и сверхбазовый компоненты), дифференцированное по возрастным группам воспитанников; второй блок «Реализация содержания дошкольного образования», в котором определяется время, отведенное на изучение содержания, виды детской деятельности, рекомендуемые формы и методы воспитания и обучения.*)

#### **Второй раунд**

**Ведущий.** Против знатоков играет заведующий учреждением дошкольного образования.

**Заведующий.** Уважаемые знатоки, что входит в структуру учебной программы дошкольного образования? (*«Пояснительная записка», «Характеристика физического и психического развития ребенка», «Содержание дошкольного образования», «Показатели развития воспитанника», приложения, список рекомендуемой литературы.*)

#### **Третий раунд**

**Ведущий.** Против знатоков играет медсестра дошкольного центра развития ребенка.

**Медсестра.** Уважаемые знатоки, в каком разделе программы отражен примерный распорядок дня и закаливание? (*В разделе «Характеристика физического и психического развития ребенка» представлен примерный распорядок дня и закаливание.*)

#### **Четвертый раунд**

**Ведущий.** Против знатоков играет музыкальный руководитель.

**Музыкальный руководитель.** Уважаемые знатоки, с какого возраста ребенку-дошкольнику можно посещать образовательные услуги сверх базового компонента, какая максимальная нагрузка ему допустима. (*Ребенок может посещать образовательные услуги сверх базового компонента с 4 лет (до 2 академических часов в неделю), с 5 лет (до 3 академических часов в неделю).*)

#### **Пятый раунд**

**Ведущий.** Внимание, против знатоков играет педагог-психолог.

**Педагог-психолог.** Уважаемые знатоки, где я могу узнать возрастные особенности развития ребенка? (*В разделе «Характеристика физического и психического развития ребенка» представлены подробные описания психического и физического развития детей от рождения до одного года, от одного года до двух лет, от двух до трех лет, от трех до четырех лет, от четырех до пяти лет, от пяти до шести лет, от шести до семи лет.*)

#### **Шестой раунд**

**Ведущий.** Против знатоков играет воспитатель детского сада.

**Воспитатель.** Уважаемые знатоки, на какие показатели развития детей необходимо ориентироваться при проведении педагогической диагностики в форме наблюдения с целью самооценки результативности своей работы? (*Показатели развития воспитанников, представленные в учебной программе дошкольного образования по каждой возрастной группе.*)

### Седьмой раунд

**Ведущий.** В этом раунде против знатоков играет заместитель заведующего по основной деятельности.

**Заместитель заведующего по основной деятельности.** Уважаемые знатоки, на какую литературу необходимо сослаться при оформлении консультаций, докладов на педсоветы и т. д.? (*При оформлении работ, консультаций предпочтительней сослаться на литературу, утвержденную Министерством образования Республики Беларусь.*)

**Ведущий.** Последний раунд. Используя предложенные карточки (*приложение 1*), составьте схему «Содержание учебной программы дошкольного образования».

Участники получают лист формата А3, клей-карандаш, карточки с указанием структурных компонентов учебной программы дошкольного образования, выбирают только те, которые входят в ее содержание и составляют схему (*приложение 2*). Презентуют ее.

**Ведущий.** Уважаемые знатоки, вы отлично справились с заданиями, надеюсь, что предложенная тема была интересной, а информация, которую вы получили, станет для вас полезной.

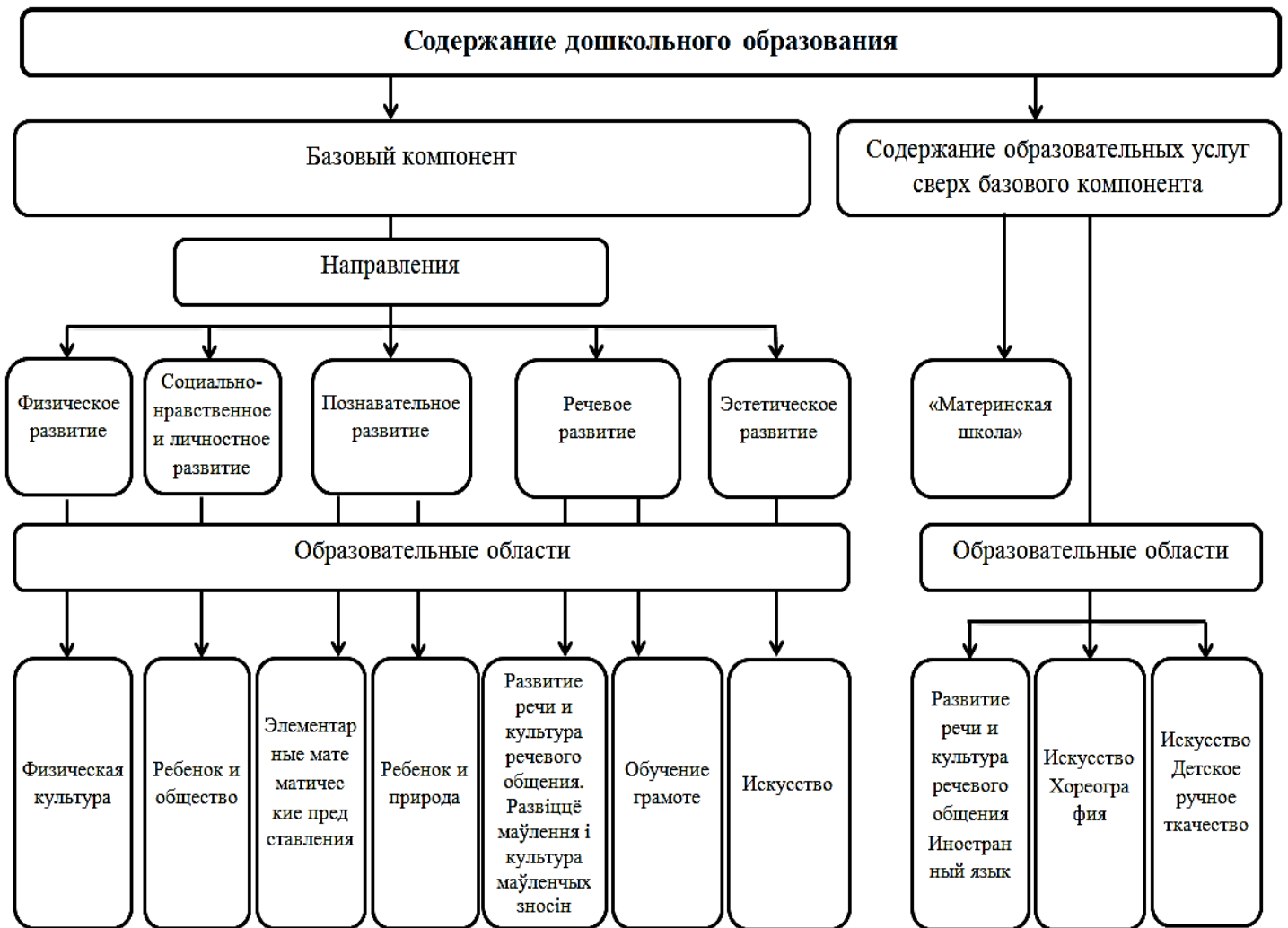
*Подведение итогов игры. Награждение победителей.*

## Приложение 1

### Карточки для игры

Базовый компонент	Содержание дошкольного образования	Содержание образовательных услуг сверх базового компонента
Физическое развитие	Образовательные области	Детское ручное ткачество
Познавательное развитие	Физическая культура	Иностранный язык
Социально-нравственное и личностное развитие	Элементарные математические представления	Развитие речи и культура речевого общения. Развіццё маўлення і культура маўленчых зносін
Речевое развитие	Ребенок и природа	Хореография
Эстетическое развитие	Ребенок и общество	«Материнская школа»
Направления	Искусство	Обучение грамоте
Пояснительная записка	Примерный распорядок дня	Учебный план

Схема «Содержание учебной программы дошкольного образования»



Учебно-методическое издание

**СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Ответственный за выпуск *И. Г. Колесникова*

Корректоры *М. С. Жданович, Ж. Н. Атаева*

Компьютерная верстка *Г. А. Абцешко*

Дизайн обложки *В. А. Никонорова*

Подписано в печать 14.02.2019. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Ризография. Заказ 4.  
Усл. печ. л. 2,15. Уч.-изд. л. 1,63. Тираж 200 экз.

Государственное учреждение образования  
«Минский областной институт развития образования».  
Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий  
№ 1/422 от 02.09.2014.

Ул. П. Глебки, 88, 220104, Минск.