

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ-
ДЕТСКИЙ САД №52

Индекс: 620149 г. Екатеринбург, ул. Краснолесья, 153 тел: 223-59-59, 223-07-78
email: madou.sad52@yandex.ru

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ – детский сад № 52

/ Н.В.Чистякова/

Приказ № 54 «23» 01 2019г.



**Программа работы с молодыми специалистами на
2019 год**

Екатеринбург, 2019

Пояснительная записка.

Любое образовательное учреждение – это, прежде всего педагоги, работающие в нем. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно "стареет". В ДОУ работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. Если так и дальше будет продолжаться, то в скором времени в детских садах столкнуться с «кадровым голодом» и подрастающее поколение некому будет воспитывать в соответствии с современными требованиями общества.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. В то же время неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой иногда полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, заместителя заведующей по воспитательной – образовательной работе.

Вот почему перед руководителями ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Мы считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит недавнему выпускнику вуза:

- быстро адаптироваться к работе в детском саду;
- избежать момента неуверенности в собственных силах;
- наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса;
- сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике;
- «почувствовать вкус» профессиональных достижений;
- раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

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

От того, как пройдет период вхождения молодого педагога в профессию, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

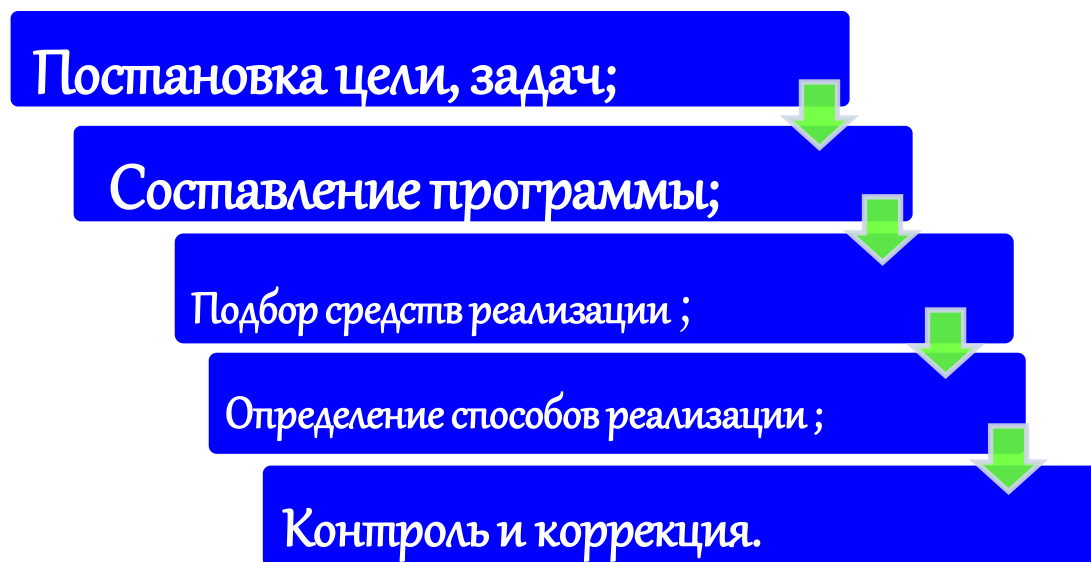
Каждый руководитель ДОО, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов. В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей появилась необходимость в создании в нашем ДОО Программы работы с молодыми специалистами.

Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

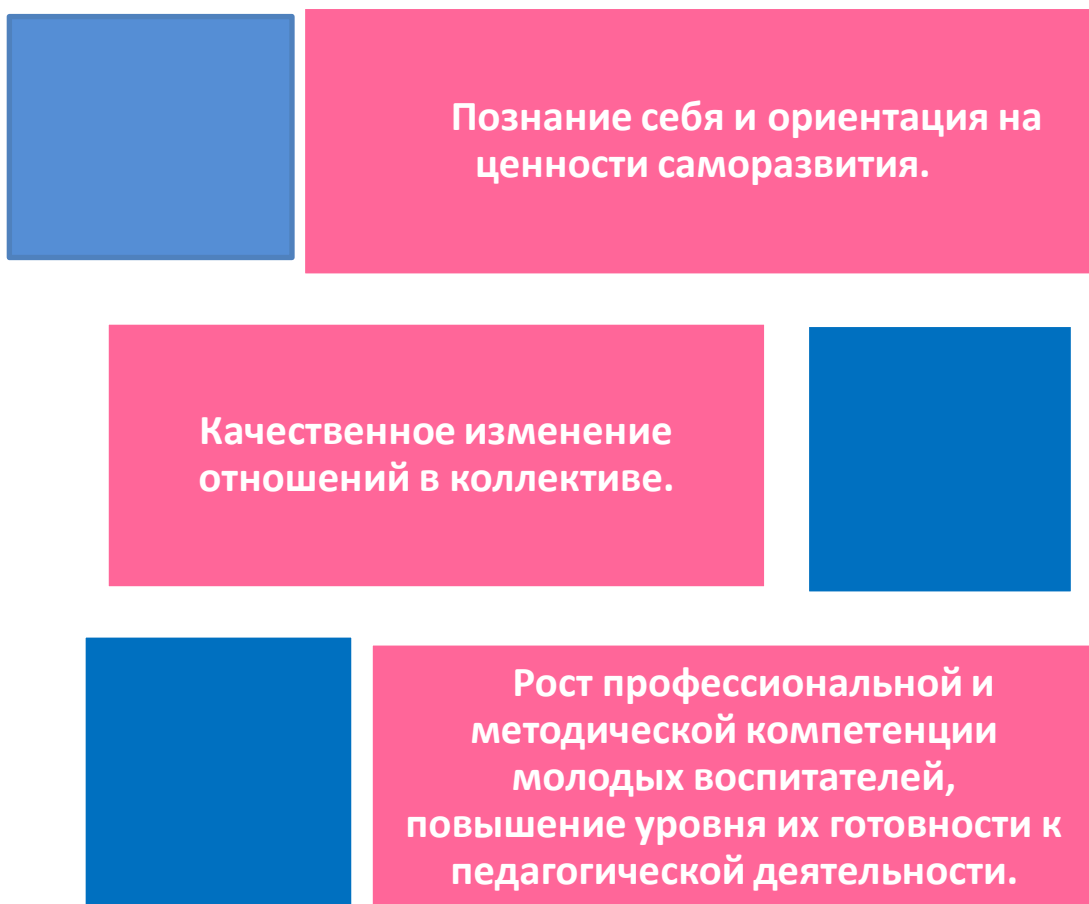
Данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Алгоритм Программы



Ожидаемый результат



I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

Цель: создание условий для организации адаптации молодого специалиста к педагогической профессиональной деятельности и становление его профессиональной коммуникации, а также мотивации на самообразование молодого педагога.

Задачи программы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

**Адаптационная работа.
Наставничество.**





Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

II. Поэтапная реализация программы.

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

ЭТАПЫ РАБОТЫ.

1. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ.

- ✓ Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- ✓ Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- ✓ Наличие опыта практической работы с детьми.
- ✓ Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- ✓ Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Формы и методы:

- собеседование;
- интервью;
- опросники анкеты;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;
- тренинги.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

ГРУППА

I. Воспитатели имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

II. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

III. Воспитатели со слабо развитой мотивации труда.

Содержание и цели работы

Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.

Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.

Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы и методы работы

Консультации, семинары-практикумы.
Беседы. Изучение методической литературы.
Взаимопосещения.
Коллективные просмотры педпроцессов.
Анализ педагогических ситуаций.

Дискуссии.

Круглые столы, деловые игры.

Убеждения, поощрения, беседы.

II. ПРАКТИЧЕСКИЙ.

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия;
- ✓ Разработка индивидуального плана профессионального становления.

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

Заместитель заведующего по ВМР – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ:

- 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.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – РЕБЕНОК И ЕГО РОДИТЕЛЬ:

формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – КОЛЛЕГА:

оказание поддержки со стороны коллег.

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

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

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому, сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.



Под обучением молодых специалистов в ДОО 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.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места;
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя;

- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример;
- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми ;
- оценка его педагогической деятельности. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;
- заполнение информационной карты педагога ;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.
- самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы).

II ступень – 2–4-й годы работы (развивающий): 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 ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

III ступень – 5–6-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы

III АНАЛИТИЧЕСКИЙ

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ❖ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ❖ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ❖ Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- ❖ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ❖ Оценка педагогического труда по результатам;
- ❖ Своевременное обеспечение методической литературой.

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 воспитателя поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.