

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад № 24"
(МДОУ "Детский сад № 24")**

РАССМОТРЕНА:

на заседании педагогического совета
(протокол от 31.08. 2022 г. № 1)

УТВЕРЖДЕНА:

приказом МДОУ «Детский сад № 24»
от 31.08.2022 г № 20/1/ОД

**ПРОГРАММА
РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

«Ступеньки к мастерству»

2022 г.

Пояснительная записка.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что и у старшего воспитателя ДОО могут возникнуть проблемы в работе с молодым педагогом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДОО необходимые коррективы.

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.

Каждый руководитель ДОО 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 педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач.
- Составление программы.
- Подбор средств реализации программы.
- Определение способов реализации программы.
- Контроль и коррекция.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

Цель: помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные 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.

Основные направления.

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Формы работы.

- педсоветы и семинары
- индивидуальные и групповые консультации
- открытые занятия, взаимные посещения занятий
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений
- самообразование, изучение методической литературы
- собеседование (в начале года)
- участие в анкетировании и опросах
- анализ собственной деятельности
- индивидуальная работа с опытными педагогами

- беседы
- диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность

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 информации.

Система работы с молодыми педагогами.



Ожидаемый результат.

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.

- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом ДОО 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. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОО.

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.

Использованные формы и методы: собеседование, анкеты, опросники, интервью, тренинги, наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.

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

2.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.

3.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.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника, из числа педагогов (причем, необходимым и обязательным условием наставничества считаю согласие и выбор его только самим молодым педагогом);

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях “Школы молодого воспитателя”;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

- руководитель – 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.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. 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



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

Консультации, семинары-практикумы, дискуссии, круглые столы, деловые игры, беседы, наставничество, взаимопосещение, открытые просмотры, анализ пед.ситуаций, мастер-классы, самообразование, инд.беседы, поощрения.

Наставничество:

1. Наставник.

2. Молодой педагог.

3. Ст. воспитатель.

1. Развивает свои деловые качества;

Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

2. Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

3. Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;

4. Регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

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, испытываемые 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 ;

- 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.

II ступень – 2–5-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 ДОУ, 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 работ

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 формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».
С.А. Макаренко.