

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №29»
(МДОУ «Детский сад №29»)

РАССМОТРЕНА:

Педагогическим советом
Протокол от 30.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНА:

Приказом МДОУ «Детский сад №29»
от 30.08.2024 № 172/ОД

**ПРОГРАММА РАБОТЫ
С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

Волосово
2024 г

Цель:

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

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДООУ.

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

Зам. зав. по УВР – 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 – наставник:

- изучение нормативно-правовой базы;
- организация учебно - воспитательного процесса в ДООУ;
- ведение документации дошкольного учреждения;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;

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 строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлен молодой специалист;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеется ли практический опыт работы с детьми;

Формы и методы работы с молодыми специалистами

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

Формы и методы

- Консультирование: групповое, индивидуальное
- Семинары
- Творческие гостиные
- Ярмарки педагогических идей
- Открытые занятия
- Взаимопосещения
- Мастер-классы
- Деловые игры

Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами является наставничество. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и руководитель ДООУ. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; молодой педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководитель ДООУ повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Наставничество предполагает следующий результат:

Наставник:

- развивает свои деловые качества повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения

Молодой специалист:

- получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником

Руководитель ДОУ

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Заметив педагогические успехи новичка, руководитель и наставник непременно должен отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

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

Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:

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

Поставленные задачи решаются с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

1й этап (1-й год работы)

Период адаптации: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача:

Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Содержание работы

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;
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- стажировка у более опытного коллеги;
- знакомство с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучение режим дня группы, документацию и т. д.
- направление молодого специалиста в группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, для дачи необходимых консультаций, демонстрации занятий, прогулки детей и т. д.;
- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

Самообразование воспитателя – лучшее обучение Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год.

Цель данной работы: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности, а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;

К концу данного этапа предполагаются следующие результаты:

- формирование педагогического навыка молодого специалиста, отвечающего вопросам современной жизни;
- формирование творческого, психологически грамотного педагога с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности;
- формирование желания участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.

II этап (2- й годы)

Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, сникание авторитета среди детей, родителей, коллег.

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;

- повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства;
- привлечение к показу занятий на уровне детского сада;
- приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов;
- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.
- проведение семинаров- практикумов по темам согласно годовому плану.

III этап (2- й годы)

- складывается система работы, имеются собственные разработки.
- воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;
- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Заключение:

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