

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ЕКАТЕРИНБЕРГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ –
ДЕТСКИЙ САД № 455**

620142, г. Екатеринбург, ул. Степана Разина, 36, тел.:(343) 257-17-59
e-mail: mbdou455@mail.ru

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
протокол № 1
от «31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ – д/с № 455
А.В. Цепилова /
Приказ №.11-од от «31» августа 2022 г.



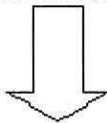
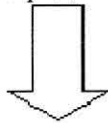
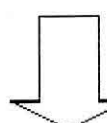
**Программа работы с молодыми специалистами
(методические рекомендации)**

Цель: создание в МБДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- Использовать эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником.
- Приобщать молодых специалистов к стилю работы сотрудников МБДОУ, принципам организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие учреждения, объединять вокруг традиций МБДОУ.

Направления работы с учетом аспектов деятельности молодых специалистов

«Зам. зав. - молодой специалист» 	"Молодой специалист – ребенок и его родитель" 	"Молодой специалист – коллега" 
- 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	формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей	оказание поддержки со стороны коллег

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы обучения (мастер-класс, практические консультации, ярмарки педагогических идей, деловая игра и т.д.);
- наставничество;
- организация деятельности по самообразованию;
- методическое и психологическое сопровождение педагогической деятельности

Примерное содержание работы с молодыми специалистами

этапы	Содержание работы
<p>1й этап 1-й год работы Период адаптации самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег</p> <p>Задача: предупредить разочарование и конфликты; поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - беседа заведующего МБДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБДОУ, традициями, определение рабочего места; - изучение нормативно-правовой базы; - ведение документации. <p>-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)</p> <p>-анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);</p> <p>- молодой воспитатель несколько дней под руководством заместителя заведующего 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 заместителя заведующего.</p> <p>- 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.</p> <p>- дидактическая подготовка к проведению непосредственно образовательной деятельности и совместной деятельности с детьми</p> <p>- оценка его педагогической деятельности. Заместитель заведующего должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</p>

	<p>-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</p> <ul style="list-style-type: none"> - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; - организация деятельности по самообразованию: выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления; - «Школа молодого педагога» <p>Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;</p> <p>Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни. - Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности. - Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня. - Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.
<p>II этап 2-3- й годы</p> <p>процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, формирование авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ, - повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни») - « Неделя успехов» (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
<p>III этап 4-5- й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. -воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;
<p>IV- этап 6-й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы

Планируемые результаты

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

Заведующий – МБДОУ – детского сада № 455 _____ А.В.Цепилова

