**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение**

**г. Кизляр «Детский сад №9 «Красная шапочка»**

**«Путь к вершине мастерства».**

**Программа работы с молодыми специалистами в ДОУ.**

**Всегда вперёд, после каждого**

**совершённого шага готовиться к следующему,**

**все помыслы отдавать тому, что ещё**

**предстоит сделать».**

**Н.Н. Бурденко**.

***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 получат 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 ДОУ, 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 ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов.

В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей появилась необходимость в создании в нашем ДОУ 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

1. **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.**

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

 **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.**

**Основные**

**направления работы**

**Мотивация самообразования.**

**Организация**

**профессиональной**

**коммуникации**

**Психологическая адаптация**

**молодых специалистов в**

**педагогическом коллективе**

**Система работы с молодыми педагогами**

**Составление портфолио молодого специалиста**

Условия эффективности работы:

* Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
* Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
* Сочетание теоритических 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.

**I. 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:

**Г Р У П П А**

III. Воспитатели

со слабо

развитой

мотивации

труда.

I. Воспитатели

имеющие

недостаточную

теоретическую и

практическую

подготовку.

 II. Воспитатели с достаточной

теоретической

подготовкой, но

не имеющие

опыта

практической

работы.

 **Содержание и цели 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.**

**Усвоение**

**теоретического**

**материала,**

**формирование**

**навыков**

**практической работы.**

**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.**

1. **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:**

**СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ – 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 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.

**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 ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, 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).

***ІІ 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 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.

***ІІІ ступень – 5–6-й годы работы (становления):*** складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят 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.

**З А К Л Ю Ч Е Н И Е.**

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.

***«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.***