

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому
развитию воспитанников № 121

МБДОУ – детский сад № 121

ИНН/КПП 6674101341 / 667901001 ОГРН 1026605761368

620085, г.Екатеринбург, ул.Братская, 16а/ ул. Титова, 13а Телефон/факс: (343) 297-20-14 /
289-00-43, 121-detsad@mail.ru

УТВЕРЖДЕН

Заведующий

МБДОУ – детский сад № 121

от «31» августа 2020 года № 111 - О

О.В.Фатуллаева



ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, педагогический мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми старшей группы;
- организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ООД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ, локальных актов ДОУ; Диагностика умений и навыков молодого специалиста.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с	Консультация, оказание помощи.	Октябрь

3.	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.	Декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».	Январь
6.	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий, использование проектов в воспитательном процессе. Проект «Защитники Отечества», «Милая мама».	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Февраль
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности).	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ «ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил 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..."

А.С. Макаренко

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто "отпустить в свободное плавание", то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В связи с этим мы определили цель и основные задачи работы с данной группой воспитателей.

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 эффективные формы 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.

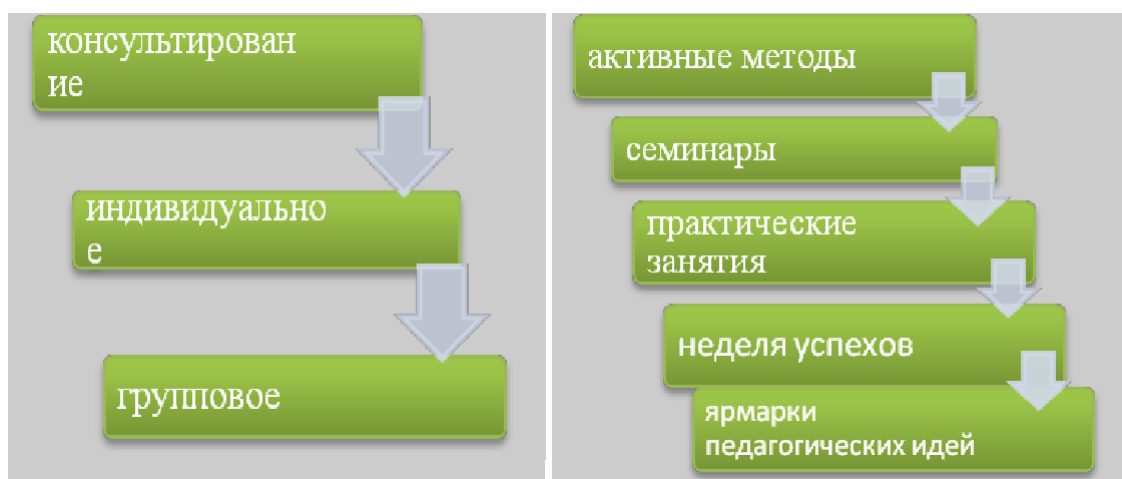
Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

«Старший методист - молодой специалист»	«Молодой специалист – ребенок и его родитель»	«Молодой специалист – коллега»
<p>- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;</p> <p>- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.</p>	<p>формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;</p>	<p>оказание поддержки со стороны коллег.</p>

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.

Формы и методы работы с молодыми специалистами



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

В работе наставников считаем важным, не допустить излишней опеки.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Старший методист должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно 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.

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

Мы считаем, что в коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

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.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

Этапы работы:

этапы	Содержание работы
	Адаптационная работа
	включает в себя:
	<ul style="list-style-type: none">• 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). - анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);• молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего методиста 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 методиста.• по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать приемы работы, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.• дидактическая подготовка к проведению совместной деятельности с детьми• оценка его педагогической деятельности. Старший методист должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.• закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима
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.	

	<p>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; • Самообразование воспитателя – лучшее обучение (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. • взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ.
<p>II этап (2-3-й годы) Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, 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»). - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров - практикумов по темам.
<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.

Результативность:

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.