**План знакомства молодых специалистов с деятельностью, правилами коллектива.**

**Цель:**

Создание в ДО 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 ДО.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Методист- 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. |

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагаем строить с учётом следующих факторов:

-   уровень базового образования,  насколько хорошо теоретически подготовлены;

-   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**

    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 воспитатель 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 вежливыми, 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

-      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. 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 ДО 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 | Содержание работы |
| 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. | Адаптационная работа включает в себя:    - беседа директора ДО при приеме на работу молодого специалиста,  знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДО, 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 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 методиста.    - 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. Старший воспитатель 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.    -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    - 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.    - «Школа молодого специалиста»  **Цель:**обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;    Осуществляя программу «Школа молодого специалиста» мы рассчитываем получить следующие результаты:  - 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 специалиста» 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. |
| 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, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. | - изучение опыта  работы коллег своего учреждения и других ДО,    - 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 посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов;    - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.    - проведение  семинаров- практикумов |
| III   этап    4-5 й год работы | - складывается система работы, имеются собственные разработки.  -воспитатель внедряет в свою работу новые технологии; |
| IV-  этап  6й год работы | - 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.
* "Школа молодого специалиста" поможет более успешно адаптироваться  начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.