**Слайд 1**

Тема совещания

**Слайд 2**

Приветственное слово руководителя учреждения.

**Слайд 3**

МДОУ «Детский сад № 50» начал свою работу с 1987 года.

В детском саду функционирует 12 групп, из них 3 группы комбинированной направленности для детей с ТНР, 8 групп комбинированной направленности для детей с НОДА, 1 группа общеобразовательной направленности. Детский сад посещает 300 воспитанников.

**Слайд 4**

В нашем дошкольном учреждении с детьми работают 33 педагога *Старший воспитатель – 2 ,Музыкальный руководитель – 2 ,Учитель-логопед – 3,Педагог- психолог – 1,Инструктор по физкультуре – 1, Учитель – дефектолог – 3,Воспитатели – 21*

**Слайд 5**

На сегодняшний момент в учреждении работает27 % начинающих педагогов от общей численности.

**Слайд 6**

Анализ педагогических кадров нашего ДОУ за пять лет показал, что количество начинающих педагогов стабилен. не сокращается.

**Слайд 7.**

В настоящее время к педагогическим работникам дошкольных организаций предъявляются большие требования.

Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества в соответствии с целями, обозначенными в национальной доктрине Российского образования – Закон «Об Образовании Российской Федерации»; «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования»;Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы; «Профессиональный стандарт педагога»; Майский указ Президента. Перемены в разных сферах жизнедеятельности современного общества повлекли за собой изменения в области дошкольного воспитания и образования детей, произошли большие изменения в нормативно – правовой базе. Перестройка социально – экономической жизни России повысила требования к личностному и профессиональному развитию педагога, ещё существеннее стала значимость начального этапа вхождения начинающего педагога в образовательную сферу. Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров.

**Слайд 8.**

Появление в коллективе ДОУ молодых педагогов – это радость и в то же время период напряженной работы для всей педагогической команды дошкольного учреждения.

От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

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 работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Многие начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации начинающих воспитателей в коллективе.

Задача руководителя, старшего воспитателя, специалистов, коллектива ДОУ – помочь начинающим педагогам адаптироваться в новом коллективе, повысить свой профессиональный уровень, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

**Слайд 9.**

Мероприятия, связанные с адаптацией начинающих педагогов представляет собой продуманную процедуру введения в должность, планируя их, необходимо учитывать специфику дошкольного учреждения. Одним из основных подходов в работе с начинающими педагогами является системный подход к адаптации и повышению профессиональной компетентности начинающих педагогов.

*Системный подход реализуется поэтапно:*

* организация и проведение индивидуальных бесед начинающего педагога с руководителем ДОУ:руководитель знакомит начинающего педагога с уставом образовательного учреждения, с целями и задачами, которые стоят перед педагогическим коллективом. Выясняет пожелание начинающего педагога, знакомит с должностными обязанностями и инструкцией об охране жизни и здоровья детей и инструкцией об охране труда на рабочем месте. Правильная расстановка кадров позволит руководителю максимально использовать возможности каждого педагога и приобщить начинающего к решению общих воспитательно-образовательных задач. При этом начинающий педагог должен иметь строго определенные, ясно поставленные перед ним задания, за выполнение которых он несет полную ответственность;
* представление начинающего педагога коллективу, формирование позитивного отношения к будущим коллегам;
* проведение анкетирования после первого месяца работы и повторного - по истечении полугода;
* организация и проведение тренингов с педагогом – психологом, консультации, семинары и другие формы работы.

При этом надо помнить, что прохождение этапа профессионального становления для каждого начинающего педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента человека. Поэтому особое значение имеет *дифференцированный подход к каждому конкретному педагогу.* В детском саду нет одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении воспитателей, даже среди тех, кто работал много лет, не говоря уже о начинающих педагогах.

**Слайд 10.**

В период профессионального становления начинающего педагога большое значение имеет психолого-педагогическая работа с начинающими педагогами, которая проходит в три этапа.

**1 этап -** диагностический. На этом этапе идет изучение личности начинающего педагога, чтобы выявить его профессиональные навыки и умения, положительные черты характера. Для изучения личностной сферы начинающего педагога используются следующие методики:

Сначала педагог самостоятельно, основываясь на самооценке, заполняет карту личности педагога.

С помощью теста Айзенка выявляется тип темперамента. Цель – выявив типологические особенности педагога, подобрать ему сменщицу, наставника которым будет комфортно работать вместе

Также можно предложить начинающему педагогу заполнить тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

**Слайд 11.**

На основе анализа анкет, тестов разрабатывается план индивидуальной работы.

Старший воспитатель и педагог – психолог проводят собеседование на знание программы дошкольного воспитания, с целью выявления теоретической подготовленности начинающего педагога ДОУ в вопросах дошкольной педагогики и психологии. Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организацией образовательной деятельности в группе, в которой работает начинающий педагог.

**Слайд 12.**

Результаты фиксируются в тетради наблюдений.

Через два – три месяца работы, начинающему педагогу предлагается заполнить анкету возникших затруднений. Цель – выявление трудностей при работе и их устранение

Как правило, в первый год работа направлена на корректировку всех возникших затруднений.

В дальнейшем руководитель и старший воспитатель, педагог – психолог совместно планируют деятельность с начинающими педагогами, направленную на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами работы с детьми, постижение секретов воспитания. На основе полученных результатов составляется план индивидуальной работы с начинающим педагогом.

Так постепенно начинающий педагог включается в жизнедеятельность ДОУ – сначала как зритель, затем как участник и в дальнейшем как организатор мероприятий.

**Слайд 13.**

**2 этап -** коррекционно – развивающий, на основе анализа анкет, тестов и наблюдений за деятельностью педагога. На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с начинающими педагогами, способствующие повышениюих профессиональной компетенции и исходя из различных затруднений в работе начинающих педагогов. Этап длиться в течение всего учебного года. Старший воспитатель и педагог – психолог планируют работу по двум направлениям.

Темы для групповых и индивидуальных консультаций выбирают педагоги на основе выявленных проблем в работе. Большой популярностью пользуются у начинающих педагогов деловые игры и тренинги.

На втором этапе опытные педагоги продолжают посещать занятия начинающего педагога и наблюдать за его взаимодействием с детьми. Здесь важно отмечать положительные моменты в его работе, чтобы сделать их опорой для дальнейшего движение вперед. Сначала о таких посещениях предварительно договариваются с воспитателем, а затем они происходят без предварительного предупреждения. Такая форма контроля позволяет выявить стиль работы воспитателя, его отношения к делу

После каждого посещения проводиться детальный анализ. Конкретные предложения и рекомендации фиксируются в таблице контроля.

Разнообразные формы работы с начинающими педагогами способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Мы предлагаем Вам рассмотреть наиболее эффективные формы работы с начинающими педагогами, которые оказывают положительное влияние на его профессиональное развитие и апробированные нами.

**Слайд 14.**

Традиционной формой работы с начинающими педагогами является осуществление практики наставничества.Начинающий воспитатель направляется в группу, где работает опытный педагог, который может на личном примере продемонстрировать проведение непосредственно образовательной деятельности, совместной деятельности с детьми, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. Мы закрепляем за каждым начинающим педагогом опытного наставника, который выполняет те же функции.

Наставник осуществляет свою деятельность в соответствии с приказом руководителя учреждения, положением о наставничестве в ДОУ, планом работы. Совместно с наставником начинающий педагог в конце учебного года готовит информационно – аналитическую справку, анализируя свою педагогическую деятельность за прошедший год. Педагог – наставник проводит повторное диагностирование на выявление затруднений у начинающего педагога. На основании информационно – аналитической справки и результата диагностики педагог – наставник составляет план работы с начинающим педагогам на следующий учебный год.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет начинающему педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – начинающий педагог может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Главное - активная позиция начинающего педагога и его желание работать и творить.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала начинающего педагога.

Начинающий педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, а так же собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Совместно

**Слайд 15.**

Наиболее эффективной формой повышения профессионального уровня начинающих педагогов ДОУ, обеспечивающей создание информационного пространства для обмена педагогическим опытом, являются **методы активного обучения**. Они побуждают к мыслительной и практической деятельности, так как направлены не на изложение и воспроизведение новых знаний, а на самостоятельное овладение им в процессе познавательной деятельности.

К наиболее популярным методам активного обучения относятся игровые: деловые и ролевые игры; игровые ситуации; игровые приемы и процедуры, тренинги. Широкое распространение приемов практической психологии позволило использовать деловые и ролевые игры для взрослых с целью наилучшего освоения тех или иных действий, умений, приемов, в том числе и приемов работы с детьми

**Слайд 16.**

В работе с начинающими педагогами мы активно применяем такую форму как тренинги**. Тренинг**  в переводе с английского означает - обучать, воспитывать, метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

Тренинг может рассматриваться с разных точек зрения:

* тренинг как своеобразная форма дрессировки, при которой при помощи положительного подкрепления формируются нужные нормы поведения, а при помощи отрицательного - «стираются» нежелательные;
* тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
* тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков;
* тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

В процессе работы с начинающими педагогами совместно со старшим воспитателем, педагогом - психологом и специалистами ДОУ были проведены различные тренинги, цель которых практически освоить разные варианты построения образовательной деятельности, профессиональному росту личности педагога.

**Слайд 17.**

Одно из важных направлений в работе с начинающими педагогами - это знакомство с **передовым педагогическим опытом**. «Передовой педагогический опыт — это средство целенаправленного совершенствования образовательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания!».

Передовой опыт - самая быстрая, оперативная форма, разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, на изменяющуюся ситуацию воспитания. Рожденный в гуще жизни передовой опыт очень инструментален и при соблюдении ряда условий успешно приживается в новых условиях, он наиболее убедителен, привлекателен для практики, ибо представлен в живой, конкретной форме.

В силу такой особой роли передового опыта ежегодно в рамках методической работы в нашем детском саду проводятся открытые показы для начинающих педагогов, на которых и представляется лучший опыт работы по одному из направлений дошкольной педагогики. Начинающие педагоги посещают различные мастер – классы на муниципальном уровне, являются слушателями вебинаров, все прошли КПК.

**Слайд 18.**

**Одной из самых эффективных форм работы с начинающими педагогам является - «Школа начинающего педагога»**

Во-первых – это важнейший фактор профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во – вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ.

«Школа начинающего педагога» в нашем детском саду начала функционировать с 2013 года.

После проведенной диагностики затруднений начинающих педагогов были выявлены проблемные зоны, сделан их качественный анализ; на основе полученных данных нами разработана программа «Школа начинающего педагога», Положение о Школе начинающего педагога, было проведено анкетирование на выявление проблем начинающего педагога. Составлен план работы Школы исходя из диагностики затруднений начинающих педагогов.

**Слайд 19.**

Реализация программы «Школы начинающего педагога» помогает:  
   -  выстраиванию индивидуального образовательного маршрута педагога;  
   -  психолого-педагогическому сопровождению;

   -  подготовке кадров к новой системе аттестации;

-  оказанию методической поддержки в процессе образовательном деятельности;  
    - осуществлению социального заказа государства, общества, родителей и воспитанников.  
 Образовательная среда программы выстроена на основе системно-деятельностного подхода, предполагающего постепенное включение практико-ориентированных деятельностных форм. Программа позволяет реализовать идею непрерывного образования педагогов, осуществить адресную психолого-педагогическую поддержку каждого начинающего педагога. Программа постоянно обновляется, в нёё вносятся корректировки, изменения с учетом нормативно – правовых аспектов, запросов начинающих педагогов, результатов диагностики и анкетирования.

**Слайд 20.**

Общая программа «Школы начинающего педагога» рассчитана на пять лет, включает три этапа согласно потребностям начинающего педагога и его стажу работы. На каждом этапе программы к работе активно привлекают педагогов -наставников, педагога –психолога, специалистов ДОУ.

Этап первого года «Адаптационный»: педагоги со стажем педагогической работы до 1 года изучают спектр современных действующих учебных программ, особенности организации воспитательной работы, знакомятся с нормативно-правовой базой, передовым педагогическим опытом, посещают мастер-классы; участвуют в тренингах на развитие коммуникативных и организаторских способностей.

Этап второго и третьего года «Аналитический» (для начинающих педагогов 2-го – 3 года педагогической деятельности) помогает формированию умений в использовании современных информационных и личностно ориентированных технологий обучения через активное участие педагогов в учебно – познавательном процессе (посещение семинаров - практикумов по моделированию непосредственно образовательной деятельности, совместной деятельности педагога и детей, использование различных развивающих технологий с последующей апробацией в группах по месту работы начинающего педагога). Активное включение в практические занятия и тренинги создает условия для трансляции полученных знаний в практическую деятельность и выхода на новый профессиональный уровень.  
Этап четвертого и пятого года «Проектный» (для начинающих педагогов, имеющих от 4 до 5 лет стажа) предполагает наиболее полное раскрытие индивидуального стиля профессиональной деятельности и презентационной культуры. Основные формы работы с молодыми специалистами - участие в творческих, проблемных группах, самостоятельная проектная деятельность с последующей защитой творческих работ (разработанные дидактические материалы, сценарии занятий), участие в профессиональных конкурсах, конференциях и так далее.

В «Школе начинающего педагога» за 5 лет прошли обучения 21 педагог. На протяжении всех пяти лет педагоги – наставник, специалисты ДОУ, администрация осуществляют непрерывную методическую поддержку начинающих педагогов, определяют основные проблемы и пути их решения, а также возможности для раскрытия творческого потенциала, задавая тем самым индивидуальный образовательный маршрут начинающего педагога. На сегодняшний момент «Школу начинающего педагога» посещают 9 педагогов.

**Слайд 21.**

**Конкурсы.** Это различные виды соревнований для выявления лучших из числа участников. Одна из главных задач конкурса – разработка его конкретных условий и определение системы оценки. В нашем дошкольном учреждении среди начинающих педагогов стал традиционным конкурс «Педагогический дебют», который начал свою историю с 2013 года. За это время в конкурсе приняло участие 20 начинающих педагогов.

**Слайд 22.**

Цель данного мероприятия: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности начинающих педагогов, При подготовке и проведения такого мероприятия требуется предварительная работа с начинающими педагогами и наставниками. Составляются совместно с музыкальным руководителем сценарий мероприятия. Наставники со своими подопечными готовят музыкальные номера, презентации о своем, пока что маленьком, педагогическом опыте.

Стоит отметить, что вначале мероприятия начинающие педагоги, как правило, волнуются, но когда для них звучит музыкальный подарок, когда наставники и другие педагоги дружно голосуют за каждого, волнение проходит. Новички чувствуют поддержку, понимание, взаимовыручку со стороны педагогов. После мероприятия все участники получают положительный заряд эмоций, хорошее настроение и конечно же желание снова трудиться, отдавая свои знания детям. Еще это прекрасная возможность для взаимодействия детского сада и семьи, так как представитель родительской общественности является членом жюри. Таким образом, подобные мероприятия способствуют сплочению педагогического коллектива, развивают творческие способности педагогов, желание работать.

**Слайд 23.**

**3 этап** – подведение итогов, или аналитический. На этом этапе можно (с помощью анкетирования) определить рейтинг начинающего педагога среди родителей, их удовлетворенностью его работой, отношение к нему воспитанников, отношениями с детьми, родителями, коллективом. Также можно попросить начинающих педагогов заполнить анкету по адаптации молодого педагога в коллективе

По специально разработанному вопроснику он может подготовить самоанализ своей деятельности за прошедший учебный год.

**Слайд 24.**

Одним из показателей «успешности» начинающего педагога на 3 этапе является его участие в «Педагогической ярмарке», где они представляют свой опыт работы коллегам.

Цель: поддержка и развитие педагогического опыта и инициатив в области дошкольного образования педагогов ДОУ.

Задачи:

1. Выявление новых педагогических идей, творчески работающих педагогов, их поддержка и поощрение.

2.Совершенствование профессионально-педагогического мастерства педагогических работников в ДОУ

3. Распространение идей лучшего педагогического опыта, пополнение информационно-методического банка данных передового опыта на уровне учреждения.

**Слайд 25.**

Начинающие педагоги активно привлекаются к участию в инновационной деятельности ДОУ. Все молодые педагоги входили в состав рабочей группы в рамках региональной инновационной площадки «Модель методического сопровождения применения технологии проблемного диалога в аспекте непрерывности и преемственности на всех уровнях общего образования в условиях реализации ФГОС». Все они прошли курсовую подготовку по данному направлению. Ими разработаны конспекты занятий с применением технологии проблемного диалога, картотека проблемных ситуаций.

Начинающие педагоги входят в состав рабочей группы в рамках муниципального ресурсного центра «Управление процессом разработки (проектирования) ООП ДОО в условиях реализации ФГОС ДО», принимали участие в проектировании и разработке ООП в соответствии с ФГОС ДО.

Все начинающие педагоги являются активными пользователями сетевыми профессиональными педагогическими сообществами: Открытый класс, Социальная сеть работников образования, Международный образовательный портал для воспитателей МААМ . РУ, Профессиональное сообщество работников дошкольного образования.

**Слайд 26.**

За время работы «Школы начинающего педагога» все начинающие педагоги прошли КПК, 14 участников защитились на 1 квалификационную категорию. Один из участников «ШНП» Мартынова Е.В. стала лауреатом городского конкурса педагогического мастерства «Золотой фонд» в 2014 году. В 2017 году начинающий педагог Грибанова Т.В. приняла участие в городском конкурсе для молодых педагогов «Педагогический дебют» и стала лауреатом конкурса.

Многие из участниц «Школы начинающего педагога» принимают активное участие в всероссийских, городских, районных, на уровне дошкольного учреждения конкурсах. Начинающие педагоги были включены в состав рабочей группы по проектированию основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС ДО.

**Слайд 27.**

Все начинающие педагоги входят в состав творческих, рабочих групп по разным направлениям в детском саду, в частности участвуют в работе «Родительского клуба», «Консультационного пункта», активные участницы «Педагогической карусели». Участвуют в разнообразных конкурсах мероприятия различного уровня. Они активно делятся уже своим опытом на различных семинарах, конференциях, участвуют в проектах.

**Слайд 28.**

Таким образом, работа, проводимая в коллективе с начинающими педагогами, способствует снижению негативных последствий при адаптации, снятию напряженности, развитию у начинающих педагогов познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование. А самое главное почувствовать себя частью коллектива и раскрыть свой творческий потенциал. Все это возможно при тесном взаимодействии администрации, специалистов ДОУ и всего педагогического коллектива.

**Слайд 29.**

Опыт работы с начинающими педагогами, имеющийся в нашем дошкольном учреждении, позволил выстроить систему мероприятий, направленных на создание комфортных условий для вхождения в профессию начинающих педагогов.

В результате проведенной работы начинающий педагог формирует профессиональные функции личности: коммуникативную, координирующую, диагностическую, конструктивно – организаторскую, исследовательскую, проективную, гностическую.

Помогает выявить способности начинающего воспитателя к инновационной деятельности, раскрывает его творческий потенциал, а главное – укрепить желание посвятить себя социально важному делу – развитию, воспитанию и обучению детей.

  В целом можно отметить, что целенаправленная комплексная работа с молодыми кадрами приносит положительные результаты как самим сотрудникам, так и детям, ради которых и осуществляется вся эта объемная работа.

Вместе с тем, предстоит дальнейшая работа по поиску новых интересных форм и методов работы с начинающими педагогами нашего дошкольного образовательного учреждения.