**Мастер-класс для педагогов МО «Педагог для всех. Школа молодого педагога»**

**«Организация внутрифирменного обучения. Развитие кадрового потенциала»**

http://ddu520.minsk.edu.by/sm.aspx?guid=1333*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...*

*А.С. Макаренко*.

**Цель: с**оздание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность**;** обеспечение вовлечения молодых педагогов в сферу профессиональной деятельности в ДОУ, опираясь на его внутренние правила, традиции, условия.

**План мероприятия:**

1. Психоэмоциональное благополучие молодого педагога. Виды сопровождения начинающего специалиста.

2. Система наставничества в ДОУ.

3. Школа молодого педагога.

4. Внутрифирменное обучение.

**Слайд (Название) 1.** В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень невелико, несмотря на острую нехватку профессиональных кадров. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя и для всех сотрудников. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится морально-эмоциональная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбрали нелегкий путь воспитателя. В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, 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, отчасти может зависеть последующая успешность специалиста.

**Слайд 2 (Макаренко)** Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается для каждого человека напряженностью, ответственностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как этот период пройдет, зависит, останется ли новоявленный воспитатель в сфере дошкольного образования, состоится ли он как профессионал, или найдет себя в другой профессии. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в детском саду посвящены научные исследования очень многих педагогических и психологических светил. В повседневной профессиональной жизни начинающих педагогов, заведующий и старший воспитатель обращают внимание на выполнение ими задач дошкольного образования, на овладение современными педагогическими приемами, технологиями и коммуникативной культурой. При возникающих затруднениях у новичков, оказывается всяческая помощь и вносятся коррективы в план работы ДОУ.

**Слайд 3 (этапы)**В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько *этапов:*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап | Стаж работы | Приобретенные ЗУН |
| 1 | 1. год работы (самый сложный для всех) | Адаптационный период |
| 2 | 2-год работы | Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. |
| 3 | 3-год работы | Складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. |

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента человека. Поэтому администрации детского сада надо подходить дифференцированно к каждому педагогу. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Какие формы и средства работы с молодыми специалистами мы можем использовать в условиях ДОУ? На протяжении многих лет были широко распространены такие средства формирования педагогической личности, как:

-Наставничество

-Школа молодого педагога.

Давайте коротко разберем, что такое «Наставничество» и что такое «Школа молодого педагога», в чем их сходство и различие.

**Слайд 4 (НПБ**) НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

– Положением о Школе молодого педагога; либо Положением о наставничестве;

– Планом работы наставника с молодыми педагогами (Школы молодого педагога);

– Приказом о закреплении за молодыми педагогами учителей-наставников.

**Слайд 5. Это две** разновидности деятельности педагогического коллектива с впервые принятыми на работу специалистами, не имеющими опыта педагогической деятельности и трудового стажа в образовательных учреждениях.

**Цель наставничества и Школы молодого педагога в ДОУ** - оказание помощи молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

**Задачами деятельности являются:**

* выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;

• оказание практической помощи молодым педагогам в адаптации их к работе в учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;

• совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;

• формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;

• содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;

• стимулирование личностно-профессионального развития молодых педагогов.

**Наставник** - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

**Молодой специалист** — начинающий педагог, который повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

ОСОБЕНННОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА СОСТОИТ В ТОМ, ЧТО наставничество предусматривает систематическую **индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности**, т.е. количество педагогов, объединенных данной деятельностью может варьироваться от 2 до нескольких человек.

**Слайд 6. А теперь мы коротко рассмотрим деятельность «Школы молодого педагога»**

ШМП организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения. В состав ШМП входят молодые специалисты, их наставники. Руководство ШМП и ее перспективное развитие осуществляет старший воспитатель, который назначается приказом руководителя учреждения. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год. По количеству педагогов, участвующих в работе Школы молодого педагога достигает нескольких человек. Например: в коллективе пополнение -2,3-4 молодых педагога, и 2-3 педагога со стажем, среди них может быть и руководитель ШМП.

Основным отличием деятельности ШМП является разнообразие форм работы: круглые столы, семинары по методическим вопросам, творческие отчёты педагогов; открытые мероприятия (ООД и режимные моменты); консультации по основным вопросам воспитательно-образовательного процесса; сообщения и дискуссии по методикам дошкольного образования; изучение передового педагогического опыта.

**Слайд 7.** Все мы помним, что 2020 год знаменит пандемией, в условиях которой дошкольные учреждения не функционировали в нормальном, привычном для нас режиме. И в сентябре 2020 года, когда работа ДОУ была возобновлена, встала необходимость в активном включении педагогов в работу. Нужно было замотивировать, заинтересовать их, что бы процесс «адаптации» к полноценному режиму работы прошел как можно легче, безболезненно.

В этом же учебном году в нашем ДОУ были организованы дополнительно 3 группы комбинированной направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи. У администрации ДОУ и специалистов встал вопрос, как научить педагогов работать в новых условиях, ведь не все воспитатели имеют опыт коррекционной работы. Недавно окончившие ВУЗы педагоги не имеют практики коррекционной работы с детьми с ТНР, а у практиков не хватает теоретических знаний. Проанализировав и поняв, что такие формы работы, как наставничество и Школа молодого педагога в данных условиях нам не подходит, мы решили ввести в практику еще одно средство работы с коллективом.

В нашем детском саду в 2020-2021 учебном году было организовано внутрифирменное обучение на тему: «Деятельность воспитателя с детьми с ОВЗ, обусловенными ТНР в группах комбинированной направленности».

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ.

* Положение о внутрифирменном обучении педагогов;
* Приказ о деятельности внутрифирменного обучения.
* План работы на учебный год;
* Приказ о присвоении удостоверений педагогам.

**Слайд 8.** В соответствии с планом и тематикой деятельности внутрифирменного обучения мы постарались гармонично распределить теоретический и практический материал. Всю документацию, план работы и результаты вы можете посмотреть в папке, которая предоставлена вашему вниманию.

Результат

**Слайд 9.**

**Формы представления практического материала педагогами:**

• мастер-классы

• создание картотек практического материала в соответствии с календарно-тематическим планированием.

• методические разработки

* защита проектов по речевому развитию

**Слайд 10.**

**Слайд 11.**

**Внутрифирменное обучение**является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте; оно ориентировано на задачи образовательной организации, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию педагогов. Поэтому мы считаем, что эффективным управленческим решением является внутрифирменное обучение молодых педагогов в условиях ДОО, которое способствует повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет быстро адаптироваться к работе в ДОО, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формированию мотивации к дальнейшему самообразованию, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

**Слайд 12.**

А закончить нашу с вами встречу мы хотели бы притчей.

“Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: “Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?” А сам думает: “Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу”. Мудрец, подумав, ответил: “Все в твоих руках”.

Эту притчу мы выбрали не случайно. В наших руках возможность выбрать такие средства развития кадрового потенциала в коллективе, при реализации которых педагоги будут чувствовать себя комфортно, а работа будет результативной. Если у вас есть вопросы, давайте обсудим их сейчас.