

Система работы с молодыми специалистами в ДОО



Старший воспитатель:
Колесникова С.В.
МАДОУ МО г.Краснодар
«Центр – детский сад № 200»

«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:

- **Создание в ДОО условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.**

Задачи:

- **Формировать и воспитывать потребность у молодых педагогов в непрерывном самообразовании;**
- **Помогать педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательно-воспитательный процесс;**
- **Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога;**

Этапы профессионального становления

- **1 этап - 1-й год работы - адаптационный**
самый сложный период как для новичка,
так и для помогающих ему коллег.

2 этап - 2-3-й годы работы: 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 ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия, методические объединения воспитателей. 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.

3этап – 4-5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки.

Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

4этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Работа с молодыми педагогами на 1 этапе:

- **1. Помочь адаптироваться педагогу в коллективе.**
- **2. Определить уровень профессиональной подготовки.**
- **3. Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.**
- **4. Формировать творческую индивидуальность молодого педагога.**

Знакомство с ДОУ,
представление коллективу

Закрепление
наставника
оказание помощи
при составлении
планов, взаимо-
посещение,
совместная
подготовка
материалов для
работы, анализ и
коррекция
результатов

Адаптация
молодых
специалистов в
ДОУ

**Направления
работы**

Посещение
открытых
мероприятий,
участие в
фестивалях,
конкурсах, в
общественной
жизни ДОУ

Анкетирование
(выявление
затруднений в
работе)

Наставничество

```
graph TD; A[Наставничество] --> B[Наставник]; A --> C[Молодой специалист]; A --> D[Администрация]; B --> E["-развивает свои деловые качества, -повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения."]; C --> F["- получает знания, - развивает навыки и умения, полученные в ВУЗе, -повышает свой профессиональный уровень и способности; - развивает собственную профессиональную карьеру; - учится выстраивать конструктивные отношения с наставником."]; D --> G["повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками."];
```

Наставник

-развивает свои деловые качества,
-повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

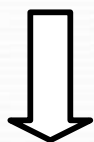
Молодой специалист

- получает знания,
- развивает навыки и умения, полученные в ВУЗе, -повышает свой профессиональный уровень и способности;
- развивает собственную профессиональную карьеру;
- учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

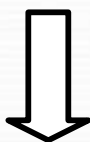
Администрация

повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:



- 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.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

- **адаптации молодого педагога к новым условиям труда;**
- **формированию его заинтересованности в работе;**
- **получению положительных результатов;**
- **развитию педагогического потенциала;**
- **созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.**



Спасибо за внимание!

