

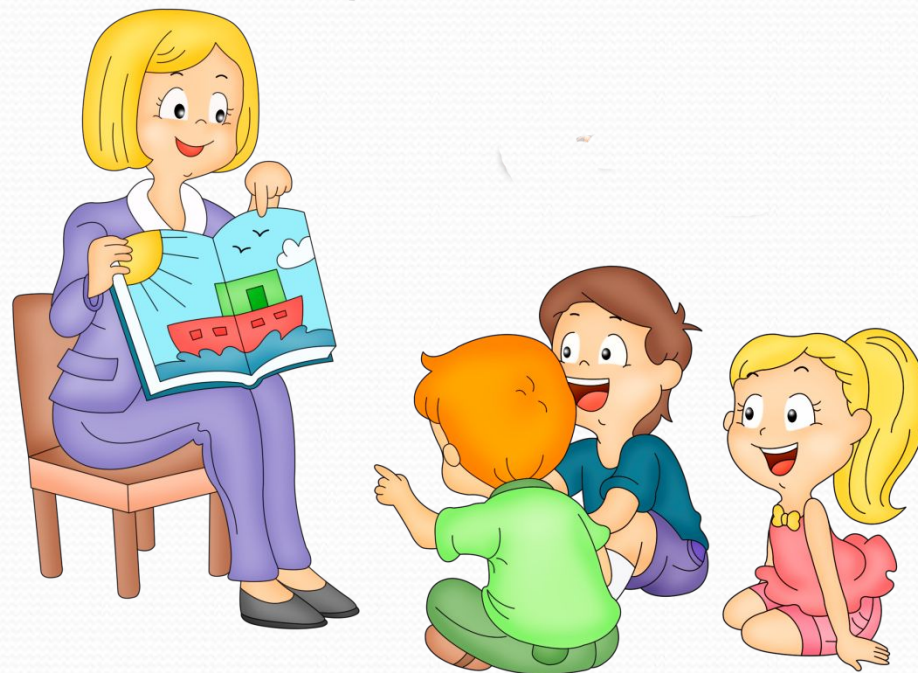
Система работы с молодыми педагогами в ДОУ



Подготовила
ст. воспитатель
МБДОУ детский сад №11
«Теремок»
Брусова Н.В.

Цель:

Создание в ДООУ 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 ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые 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.

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

Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

4 этап – 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

Наставник

**Молодой
специалист**

Администрация

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

- 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.

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

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

«Старший воспитатель - молодой педагог»



- 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.

"Молодой педагог – ребенок и его родитель"



формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой педагог – коллега"



оказание поддержки со стороны коллег.



Актуальность: Современное дошкольное образование переживает сложный период своего развития: с одной стороны, общественность предъявляет все более высокие требования к воспитанию и развитию будущего школьника; с другой стороны, остро стоит вопрос о подготовке и сохранении квалифицированных специалистов дошкольного образования. Поэтому постановка такой проблемы, как разработка и внедрение системы методической деятельности, направленной на **создание условий для профессионального роста, развития профессионально значимой мотивации молодых педагогов** дошкольных учреждений является своевременной и актуальной.

- **Цели:**

- Создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога;
- Помощь молодым педагогам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями);
- Обеспечение постепенного вовлечения молодых педагогов во все сферы профессиональной деятельности; а также формирование и воспитание у молодых педагогов потребности в непрерывном самообразовании.

- **Задачи:**

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов, в процессе адаптации поддержать эмоционально, укрепить веру в себя, формировать интерес к педагогической деятельности;
- Формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- Совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов.



Пути реализации:

Создание условий для успешной **профессиональной адаптации** начинающего педагога детского сада в процессе «вхождения» в образовательную среду.

Обеспечение реализации потребности начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.

Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

Работа Школы молодого педагога детского сада проходит в форме лекций, практических занятий, мастер классов опытных педагогов дошкольного учреждения



Выводы:

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.

