

Система работы с молодыми специалистами

Модель организации работы с молодыми педагогами

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 ДООУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога

Задачи

Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого педагога в коллективе.

Формировать и воспитывать потребность у молодых педагогов в непрерывном самообразовании;

Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;

Создать педагогические условия, способствующие мотивации для профессионального развития педагога;

Помогать педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре

Основные документы, регламентирующие работу дошкольного учреждения с молодыми педагогами:

- Закон РФ «Об образовании»;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» от 04.02.2010 г. Пр. №271;
- «Концепция Федеральной целевой программы развития образования до 2010г» от 03.10 2005г.;
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
- Концепция модернизации российского образования на период до 2010г. (приказ МО РФ от 11.02.2002 №393);
- Локальные акты дошкольного учреждения.

Ступени профессионального роста

3 ступень -
Профессион
альное
мастерство

2 ступень - Самореализация.
Выработка собственного
профессионального стиля

1 ступень -
Адаптация и утверждение профессиональной
деятельности

Адаптационная
работа.
Наставничество

Организация
профессиональной
коммуникации

Основные
направления
работы

Мотивация
самообразования.

Психологическая
адаптация
молодых
специалистов в
педагогическом
коллективе

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

«Руководитель
- 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 родители"

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

"Молодой педагог
- коллега"

оказание поддержки со стороны коллег.

Способы вовлечения молодых педагогов в процесс повышения квалификации

- педагогическое проектирование;
- работа с инструктивно-нормативными документами;
- тренинги;
- дискуссия;
- деловые игры;
- мозговая атака;
- активно-игровые методы;
- ролевая игра;
- творческая гостиная;
- эстафета педагогического мастерства;
- имитация рабочего дня воспитателя;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- имитация конкретной ситуации;
- написание творческих работ;
- Интернет-поиск под определенное задание;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение занятий и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;
- совместная с наставником работа по подготовке занятий и педагогических мероприятий;
- разработка и реализация индивидуальных и парных профессиональных программ

Содержание деятельности

Составление планов работы с молодыми специалистами заместителей заведующего по учебно-воспитательной работе.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Составление плана работы молодого специалиста.

Работа Школы молодого педагога как составной части методической службы дошкольного учреждения.

Прогнозируемые результаты:

освоение молодыми педагогами технологий и методов педагогической деятельности;

закрепление в дошкольных учреждениях молодых специалистов;

постепенное приобщение к традициям учреждения, к корпоративному взаимодействию;

активизация процесса самообразования молодых воспитателей;

профессиональный и творческий рост молодых педагогов;

инициация молодых педагогов к получению современного вида образования: бакалавриат и магистратура.

Спасибо за Внимание

**Заместитель директора по УВР
СПб ГАУДО «Детский сад №5
Московского района Санкт-Петербурга
Кочеткова Татьяна Юрьевна**