

# Система работы заведующего и старшего воспитателя детского сада с молодыми специалистами

*"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*

Старший воспитатель  
детского сада № 36 «Улыбка»  
Шелудько Наталья Сергеевна



## Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- ✓ профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- ✓ в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- ✓ материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.



## **Цель** руководителя и старшего воспитателя

1. Создать в ДОО условия для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.
2. Сформировать потребность у начинающих и вновь принятых педагогов в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности.



## Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником.



С целью определения некоторых черт характера, педагогических стремлений, отношения к общественным и педагогическим процессам среди воспитателей проводим анкетирование, где обращаем внимание на следующее:

- имеют ли они педагогическое образование;
- насколько хорошо теоретически подготовлены, обладают ли навыками работы с психолого-педагогической литературой;
- каких результатов в своей профессиональной деятельности хотят добиться.



В работе с молодыми специалистами используем разработку индивидуального плана профессионального становления:

- ✓ назначение наставника, из числа педагогов;
- ✓ педагогическое самообразование и самовоспитание;
- ✓ участие в мероприятиях “Педагогической гостиной молодого воспитателя”;
- ✓ участие в работе методического объединения; участие в жизни детского сада.



## Этапы профессионального становления

**I этап** – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

**II 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, творческие отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель ДОО предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

**III этап** – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

**IV этап** – 6-й год работы: происходят совершенствование



## Основные аспекты

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

**"Старший воспитатель – молодой специалист"** –

создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

**"Молодой специалист – ребенок и его родитель"** –

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

**"Молодой специалист – коллега"** – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.





Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию **традиций наставничества** позволяет:

- ✓ отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;
- ✓ освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.



Поддержка коллег

Участие в конкурсе

Посещение занятий с  
последующим анализом

наставничество

Молодой  
специалист

Педагогическое  
самообразование

Стимулирование педагогов

Посещение МО

Курсы повышения  
квалификации

"Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает.  
Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять  
ошибки". Теодор Рузвельт

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ !**

