

***МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С
МОЛОДЫМ/НАЧИНАЮЩИМ
СПЕЦИАЛИСТОМ***

"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

Трудности молодых/начинающих педагогов в ходе организации воспитательно - образовательного процесса:

- ❖ имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми
- ❖ с трудом применяют полученные теоретические знания на практике
- ❖ субъективно оценивают свои возможности
- ❖ имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста

ЦЕЛЬ :



Создание в детском саду условий для профессионального роста молодых/начинающих специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность

ЗАДАЧИ:

- 1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых/начинающих специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя**
- 2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых/начинающих специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями**
- 3. Совместно планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту.**
- 4. Приобщать молодых/начинающих специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций детского сада.**

Работа с молодым специалистом строится с учетом трех аспектов их деятельности:

**Заместитель
заведующей по
ВМР**



Молодой педагог

Молодой педагог



**Ребенок и его
родитель**

Коллега



Молодой педагог

Этапы профессионального роста:



Первый этап:

Адаптация

- беседа заведующего
- ознакомительная беседа заместителя заведующего по ВМР
- представление молодого/начинающего воспитателя коллективу
- анкетирование (выявление затруднений в работе)
- дидактическая подготовка к проведению образовательной деятельности и совместной деятельности, осуществляемой в ходе режимных моментов
- самообразование воспитателя
- оценка педагогической деятельности молодого/начинающего педагога
- закрепление педагога- наставника, разработка и реализация персонализированной программы наставничества

Второй этап:

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других детских садов
- повышение своего профессионального мастерства, посещение городских мероприятий, методических объединений
- приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педсоветов; практическим занятиям, семинарам-тренингам
- взаимопосещение открытой НОД, СОД (привлечение к показу на уровне детского сада)

Третий этап (3-ий год):

- первые шаги по внедрению в свою работу новых технологий
- складывается система работы, имеются собственные разработки
- участие в проведении педагогических часов, педагогических советов, семинаров- тренингов на уровне детского сада

Результаты:

- ❖ В детском саду создана система работы с молодыми/начинающими специалистами, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, узкопрофильных специалистов
- ❖ Более быстрый переход молодого/начинающего специалиста на новую ступень профессионального статуса
- ❖ Закрепление за молодым/начинающим специалистом педагога-наставника способствует поддержанию профессионального интереса у самого наставника
- ❖ У молодых/начинающих педагогов сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс
- ❖ Закрепление молодых/начинающих педагогов в детском саду