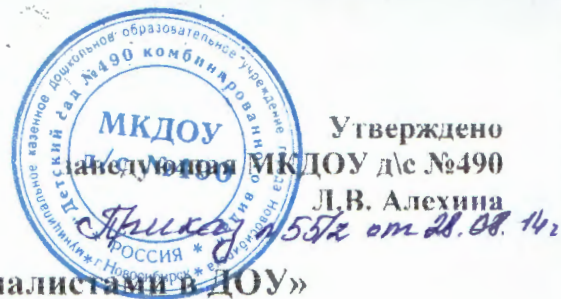


Согласовано  
педагогический совет  
№ 1 от «29» августа 2013 г.



### «Система работы с молодыми специалистами в ДОУ»

Цель: Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи старшего воспитателя:

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

Аспекты построения деятельности старшего воспитателя:

"Старший воспитатель – молодой специалист" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами 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 поддержки со стороны коллег.

Решение поставленных задач проходит с учетом профессионального становления молодого специалиста:

I этап – адаптационный - 1-й год работы.

Задачи:

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

Период адаптации начинается со знакомства молодого специалиста: с детским садом, с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определяется рабочее место. Заведующий представляет коллективу молодого педагога.

Молодой специалист под руководством старшего воспитателя направляется в группу к опытным воспитателям или наставнику, для необходимых консультации, демонстрации разноплановой деятельности с детьми занятия, оказания помощи при составлении планов, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов и т. д.

Молодой специалист посещает открытые мероприятия, участие в фестивалях, конкурсах, в общественной жизни ДОУ.



Старший воспитатель проводит анкетирование, наблюдения, выявляет трудности в работе. Оказывает помощь молодому специалисту через оценку его педагогической деятельности.

За это время молодой специалист должен познакомиться с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждает после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

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 ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей и т. д.

Старший воспитатель предлагает и помогает определить тему самообразования, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу НОД на уровне детского сада.

Молодой специалист все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческую тетрадь».

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

Старший воспитатель предлагает педагогу представить свой опыт работы на уровне района (кустовые методические объединения района).

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы (написание технологий, программ).

Учитывая индивидуальность каждого молодого специалиста старший воспитатель подбирает разнообразные формы работы способствующие развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В результате реализации системы работы 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 и другими педагогами ДООУ.

Администрация:

- повышать культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- улучшать взаимоотношения между сотрудниками.

В результате 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.