



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 26 «Сказка»

комбинированного вида

г. Искитима Новосибирской области

633205 Новосибирская область, г. Искитим,

улица Почтовая, 11

телефон (факс) (8-383-43) 2-60-46, e-mail:

skazka_skazka_skazka_nso@skazka_nso@mailskazka_ns_o@mail.skazka_nso@mail.ru

Организация работы с молодыми специалистами в ДОУ

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.



Страхи начинающих педагогов:

- ▶ **собственная несостоятельность**
- ▶ **боязнь совершить педагогическую ошибку**
- ▶ **боязнь общения с родителями**
- ▶ **критика администрации**
- ▶ **критика опытных коллег**

Системный подход позволяет:

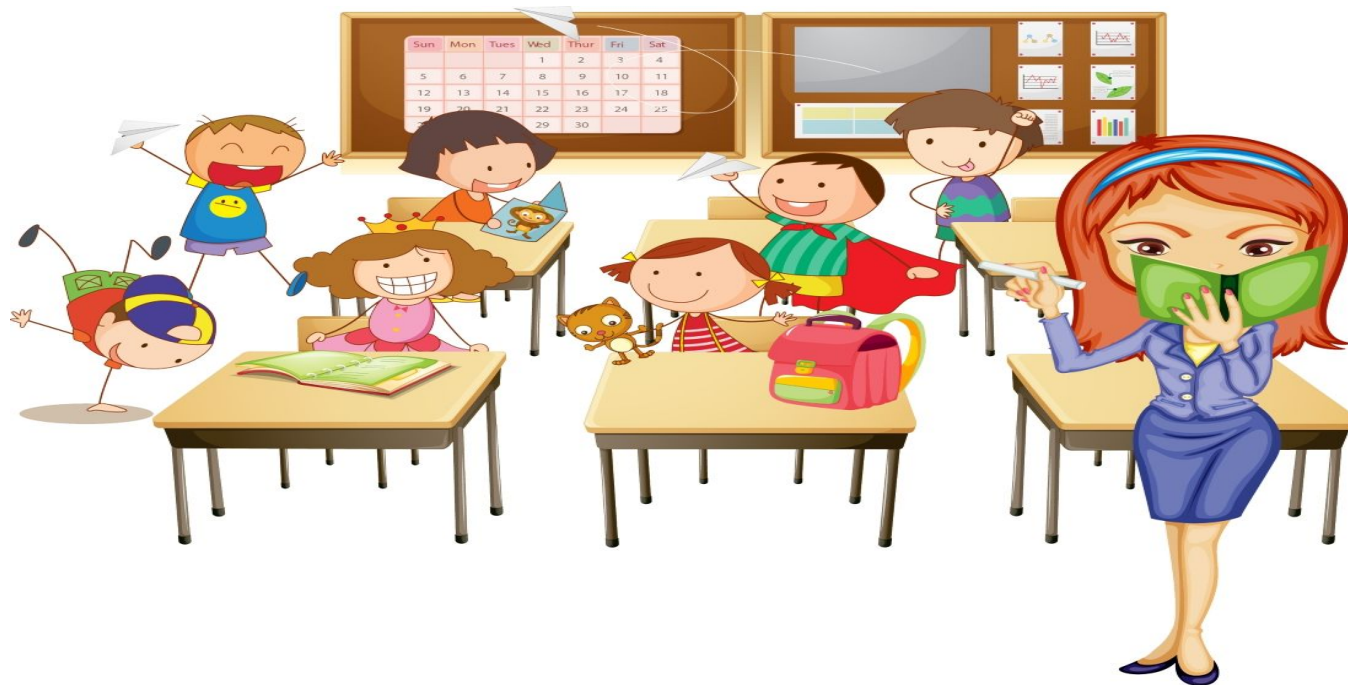
- быстро адаптироваться к работе в детском саду;
- избежать момента неуверенности в собственных силах;
- наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса;
- сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике;
- «почувствовать вкус» профессиональных достижений;
- раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории

Профессиональное становление педагога:

- **1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики**

Профессиональное становление педагога:

- 2-3 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.



Профессиональное становление педагога:

- следующие года работы: складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

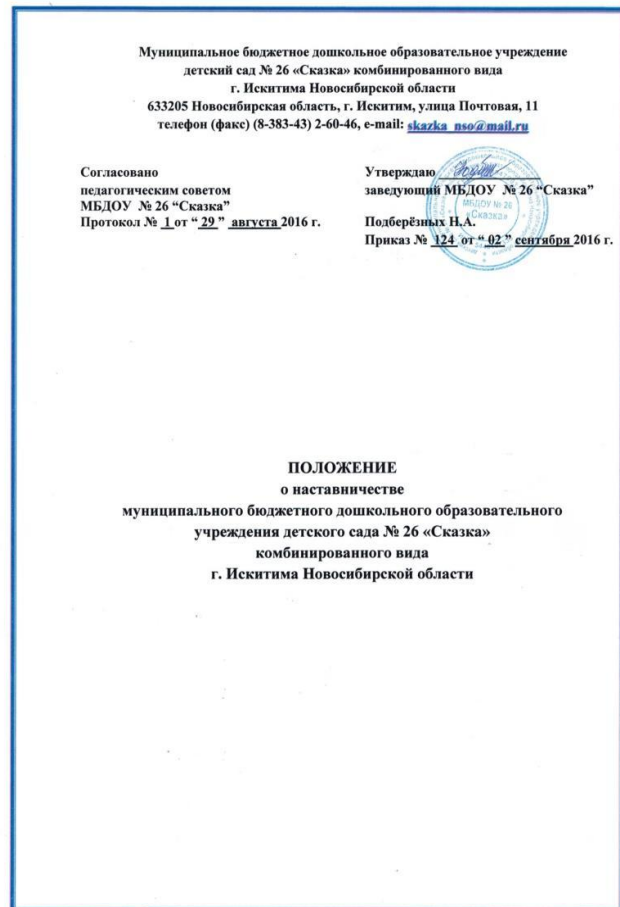
Формы и методы работы, способствующие профессиональному становлению:

- **обучение на рабочем месте;**
 - **осуществление практики наставничества;**
 - **участие в работе методических объединений ДООУ и города**
- **самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;**
- **обучение на курсах повышения квалификации;**
- **методическое сопровождение деятельности молодых специалистов**

Наставник – это, прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога.

Основным документом, регулирующим работу системы наставничества, является **Положение о наставничестве**



I этап – предварительный

собеседование с начинающими педагогами для определения направлений работы;

создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОУ;

анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;

диагностика изучения методических потребностей педагогов;

анкетирование с целью изучения творческого потенциала педагогов;

организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – складывается система работы, имеются собственные разработки, участие молодых педагогов на МО различного уровня, конкурсах профессионального мастерства. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

План работы с начинающими педагогами:

1. Консультации по

- основной общеобразовательной программе ДООУ;
- работа с документацией детского сада;
- современные подходы к образовательному процессу дошкольного учреждения;
- культура анализа и самоанализа образовательной деятельности;
- создание воспитательной системы детского сада;

2. Посещение занятий и режимных моментов начинающих педагогов к опытным воспитателям.

3. Анкетирование

Преимущества наставников:

- ▶ во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- ▶ во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого воспитателя, получает удовлетворение от общения с молодым педагогом;
- ▶ в-третьих, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры воспитателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе ДО;

Показатели эффективности наставничества:

- ▶ **прохождение процедуры аттестации**
- ▶ **положительные результаты освоения методики организации воспитательно – образовательного процесса, использование разнообразных приемов организации детей**
- ▶ **участие молодых специалистов в методических мероприятиях, проводимых в ДОУ**
- ▶ **повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования**