



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида «Родничок»



**ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Т.В. Пуртина, старший воспитатель

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

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 работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОО необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

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

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

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации дошкольного учреждения к каждому необходимо подходить дифференцированно. Согласно существующей в учреждении традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющему создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Для обучения молодых воспитателей в детском саду должны использоваться различные формы и методы. Это обучение на рабочем месте, осуществление практики наставничества, участие в работе методических объединений (ДОО, района), самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы, обучение на курсах повышения квалификации, методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Одним из наиболее эффективных в педагогическом процессе является метод моделирования и анализа методических ситуаций. Он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу. В детском саду регулярно проводятся семинары – практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более

полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.

Планирование и организация обучения проводятся по результатам изучения потребностей педагогов в ходе собеседования, анкетирования и наблюдения за педагогической деятельностью. Начинаящий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. Необходимо стараться за каждым молодым педагогом закрепить опытного наставника, который выполняет те же функции.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволит молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используют разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Главное – активная позиция молодого педагога.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДОУ. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, а так же собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых специалистов в ДОУ должны проводиться конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т.д., а молодые педагоги привлекаться к участию в конференциях, конкурсах.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.