

«Система работы с молодыми педагогами в ДОУ»

Старший воспитатель МБДОУ «ДСОВ №76»

А.К.Евграфова

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого педагога. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрация нашего дошкольного учреждения к каждому старается 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 нашем детском саду используются различные формы и методы. Это обучение на рабочем месте, осуществление практики наставничества, участие в работе методических объединений (ДОУ, города), 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, наблюдения за педагогической деятельностью. Начинающий 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. Стараемся за каждым

молодым педагогом закрепить опытного наставника, который выполняет те же функции.

Одной из эффективных форм работы с молодыми педагогами в нашем дошкольном учреждении является **«Школа молодого педагога»**, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Заседания проходят один раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов (приложение 1). К работе «Школы молодого педагога» привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для молодого воспитателя, проработавшего 1–2 месяца, проводится дискуссия на тему "Адаптация молодого педагога в ДОУ". Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов в ДОУ проводятся конкурсы конспектов, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т.д.

Традиционным в нашем дошкольном учреждении стал конкурс молодых педагогов «Ступени мастерства». Целью, которого является:

- повышение престижа профессии педагога;
- развитие профессиональной направленности молодых педагогов и интереса к педагогической деятельности;
- выявление молодых талантов, их открытий, разработок; их поддержка и поощрение;
- выявление эффективных способов педагогической работы с детьми.

Конкурс проходит в несколько этапов: **1 этап** – авторские работы в виде сочинения – эссе «Мои размышления о профессии педагога». **2 этап** – открытое мероприятие (открытые занятия в своей группе). **3 этап** – финальный этап - конкурс «Рекламы»:

1. Самопрезентация, + представить буклет о себе.
2. Самопрезентация группы, + буклет о группе, + фото альбом с деятельностью детей.

Финальный конкурс проходит в музыкальном зале при поддержке всего педагогического коллектива, с привлечением помощников со стороны конкурсантов (это и родители, и родственники, и коллеги по работе). Кульминацией конкурса становится награждение победителей 1, 2, 3 место, а остальные участники награждаются благодарственными письмами участников конкурса.

Молодые педагоги привлекаются к участию в конференциях, конкурсах городского, областного, межрегионального уровней. Так, молодой воспитатель нашего ДОУ Сазончик И.В. в 2012 году стала полуфиналистом городского

конкурса «Педагогический старт» в рамках форума «Образование Братска – 2012» (диплом участника полуфинала).

Как старший воспитатель, особое внимание я уделяю пополнению багажа теоретических знаний молодых педагогов, развитию навыков практического применения полученных знаний. Это обусловлено тем, что в последнее время в дошкольное учреждение приходит много выпускников непедagogических средних специальных и высших учебных заведений. Недостаток знаний по дошкольной педагогике, отсутствие практических умений заставляет новичка заниматься самообразованием. Подбираю необходимую для изучения методическую литературу, знакоблю с методическим кабинетом дошкольного учреждения, помогаю выбрать тему для самообразования.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов 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.

Приложение 1

План работы Школы молодого педагога на 2014-2015 учебный год

Цель. Поддерживать заинтересованность молодых воспитателей (стаж работы до 5 лет) в повышении своего профессионального роста, побуждать к активности в соответствии с их силами и способностями.

Сроки	Тема, повестка	Ответственный
Сентябрь	Организационное заседание. Определение перспективы работы на 2014-2015 учебный год. Обсуждение плана работы.	старший воспитатель
Октябрь	Практикум для молодых педагогов «Я - идеальный воспитатель»	Психолог
Ноябрь	Практикум для воспитателей. 1. Комплексное руководство сюжетно-ролевой игрой детей. 2. Тематика сюжетно-ролевых игр в соответствие с комплексной программой и циклограммой образовательной деятельности ДОО. 3. Просмотр совместной деятельности с детьми младшего дошкольного возраста.	старший воспитатель

Январь	Реализация двигательного режима 1. Презентация двигательного режима МБДОУ 2. Физкультминутка – обязательная составляющая НОД. Примеры физкультминуток. 3. Организация центра двигательной активности в группе (выступление воспитателей из опыта работы). Презентация центра.	старший воспитатель
Февраль	Конкурс молодых педагогов « Ступени мастерства ».	старший воспитатель
Март	Организация работы с родителями. 1. Презентация планов работы с родителями (все возрастные группы) 2. Проведения родительских собраний (все возрастные группы) 3. Анализ родительских собраний	старший воспитатель
Апрель	Методика организации прогулки 1. Консультация «Особенности организации и содержание образовательной деятельности на прогулке» 2. Просмотр прогулки 2. Анализ прогулки 4. Планирование прогулок	старший воспитатель