# C:\Users\Пользователь\Documents\методист.jpgОсновные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста

Каков сегодня  педагогический состав в нашем образовательном учреждении? Наряду с опытными педагогами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые поступают к нам на работу. Их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. И от того как сложиться трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны  всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, воспитателей и родителей, на которых ложится   большая ответственность.

Одной из первостепенных задач, которую ставит перед собой наш руководитель  не просто привлечение  молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержание их на педагогическом поприще. Мы знаем, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого  педагога, а  просто «отпустить в свободное плавание»,  то после первых недель душевного подъема и эйфории  начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной

Основная задача, которую ставит наш руководитель и методическая служба – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Мы считаем, что если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формированию мотивации к дальнейшему самообразованию, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Цель работы с молодыми специалистами: создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Как показывает практика, профессиональное становление  молодого специалиста проходит несколько этапов.

Первый этап самый сложный период как для «новичка», так и для помогающих ему адаптироваться.

Все вы знаете, что 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. А в это время, молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. Чтобы этого не произошло,   мы проводим большую работу по оказании целенаправленной  помощи молодым воспитателям.

*Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:*

***"Методист – молодой воспитатель"*** – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

 ***"Молодой воспитатель – ребенок -  родитель"*** – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

  ***"Молодой воспитатель – коллега"*** – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Заведующий ДОУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, (предварительно) определяет рабочее место.

В нашем детском саду  сложились свои традиции, своя система методической работы с молодыми педагогическими кадрами. Мы используем те формы и методы, которые  содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности.  Это:

* методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
* обучение  на рабочем месте;
* осуществление практики наставничества;
* «Школа молодого педагога»;
* самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
* обучение на курсах повышения квалификации;

 Данные формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Немаловажным аспектом в работе с молодыми специалистами является оказание методической помощи. Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества.

 С целью определения  некоторых черт характера, педагогических стремлений, отношения к общественным и педагогическим процессам среди начинающих воспитателей мы проводим собеседование, анкетирование. Далее мы знакомим с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируем по введению групповой документации, планированию и осуществлением в ДОУ воспитательно-образовательного процесса. Ведется  работа по оформлению  портфолио воспитателя, где собирается материал по профессиональной деятельности.

 На  первом этапе работы  оказываем методическую помощь в подготовке и проведению совместной и индивидуальной  деятельности с детьми, обеспечиваем необходимыми наглядно-дидактическими и демонстрационными материалами. Оказывая  помощь по взаимодействию с родителями, присутствуем на первых родительских собраниях, помогаем  с выбором тем.

 С целью повышения квалификации и профессионализма молодые специалисты  посещают районные методические объединения, городские семинары, конференции.

 В помощь молодым специалистам в методическом кабинете  подобран  педагогический материал «Методическая копилка»  с результатами деятельности  всех  специалистов ДОУ.

 Все мы знаем, что молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, мы отмечаем вслух на педагогических советах, консультациях. Ведь похвала  поднимает не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает  интерес к дальнейшей работе.

Оценка деятельности молодого специалиста проводиться в двух направлениях:

- аттестация на квалификационную категорию

- регулярная оценка (ежемесячная, ежегодная)  влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

 В ходе этой оценки учитывается  отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением  ДОУ.

 Организованная в детском саду система наставничества   позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала.  Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДОУ.

В чем заключается работа наставника? Наставник  демонстрирует на личном примере методически  правильное проведение  занятия, прогулки, любого режимного процесса, совместно с молодым специалистом планируют  будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут  наиболее приемлемы в данное время, подводит итоги  предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, может ответить на возникающие вопросы. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

Как показывает практика, воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой воспитатель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому, в своей работе, мы обращаем внимание на темперамент, темп работы начинающего воспитателя, чтобы определить ему напарника.

Постепенно при  поддержке наставника молодой воспитатель 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.

Кроме осуществления педагогической помощи со стороны  - наставников в ДОУ работает «Школа молодого педагога», где рассматриваются теоретические и практические вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с дошкольниками.

Школа осуществляет следующие функции:

* Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования;
* Оказывает консультативную помощь через семинары, консультации, практические занятия,  взаимопосещения;
* Определяет соответствие предметно – развивающей среды и  образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям общеобразовательной программы дошкольного образования;
* Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей

Активно используются  открытые занятия с последующим обсуждением увиденного,  семинары-практикумы, где теоретическая часть подкрепляется  примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится  самообразованию. Практика показывает, отсутствие практического  опыта  заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет  для себя тему, над какой он будет работать. В случае необходимости, методическая помощь нашего учреждения помогает молодому специалисту в выборе  темы самообразования. После чего молодым специалистом  составляется план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению   развивающей предметно – пространственной среды, пособий, картотек, папок-передвижек и др. В течение года воспитатели (молодые специалисты) делятся с коллегами на консультациях,  педагогических часах о наиболее эффективных методах, удачных формах работы.

Стала традиционным проведение отчета по самообразованию на педагогическом совете  в виде проектной деятельности.

В практике детского сада  нами широко используется  такая  форма методической работы как открытые просмотры.  Они позволяют всем увидеть как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодые педагоги учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Открытые просмотры в нашем детском саду организуются как педагогами со стажем работы,  так и молодыми специалистами.

В нашем детском саду ведется консультирование педагогов и через сайт ДОУ.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов наши молодые специалисты  привлекаются к участию в конкурсах  городского, районного и других уровней.

Таким образом, выстроенная система    методического сопровождения, 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.

***Этапы профессионального становления молодого специалиста***

**I этап** – стажировка (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ДОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

**II этап** -развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

**III  этап** - 4-5-й год работы. В деятельности педагога начинает складываться система.

**IVэтап** - совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

Интерактивные формы и методы в работе

с молодыми специалистами

|  |  |
| --- | --- |
| Формы | Методы |
|  Семинар-практикумКонсультацииКруглый столМетодические минуткиИндивидуальные консультацииМастер-классОткрытые просмотрыСамообразование  |  Игровые ситуацииДиагностикаРазыгрывание ролейМозговой штурмДиалогМетоды проблемного обученияИсследовательский метод   |