

МБДОУ детский сад №21 «Светлячок»

***Методическое сопровождение
молодых педагогов:
проблемы и пути их решения***



*подготовил:
Заведующий Санникова О.В.*

2022 год

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов...»*

А.С.Макаренко

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно "стареет". В колледже работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Каков сегодня педагогический состав в нашем образовательном учреждении? За последние пять лет наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Наряду со стажистами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые ежегодно поступают к нам на работу. Их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. И от того как сложится 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 личной

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 условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Наличие в штате детского сада педагога-психолога помогает нам осуществлять психологическую поддержку каждого молодого специалиста в прохождении адаптации в коллективе, осуществляя дифференцированный подход к каждому педагогу, учитывая его индивидуальные особенности (темперамент, характер, уровень профессиональной подготовленности).

С помощью теста Айзенка педагог-психолог выявляет тип темперамента молодого специалиста. Выявив типологические особенности педагога, методическая служба подбирает ему сменщицу, для комфортной совместной работы. Также педагог-психолог проводит интервьюирование (почему пошли в профессию, чем для вас является работа, ваши предпочтения и жизненные приоритеты и др.). Большое внимание уделяется информационно-практическим занятиям, представляющие собой своеобразные тренинги «Общение с коллегами», «Общение с родителями», «Общение с детьми» и др.

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:

- ▶ "Старший воспитатель – 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 ДОО при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, (предварительно) определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе.

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 специалиста»;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- интернет-консультирование.

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

Методическая помощь

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 ДОО воспитательно-образовательного процесса. Далее на каждого педагога оформляется карта наблюдений, в которой фиксируются результаты организации воспитательно-образовательного, 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.

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

В помощь молодым специалистам в методическом кабинете подобран педагогический материал «Педагогическая мозаика» с результатами деятельности по определенному направлению 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 проводится 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.

Стала доброй традицией нашего коллектива - посвящение молодых специалистов в педагоги на первом педагогическом совете.

Наставничество

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 НОД, 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.

Мы учитываем то, что в нашем детском саду нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении воспитателей, даже среди тех, кто отработал много времени. Поэтому «новичок» сам может сближаться с опытными работниками и по собственной инициативе начинает ходить на их занятия, обращается за советом. Опыт показывает, что лучшая форма должна выступать как форма сотрудничества.

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 ДООУ на протяжении ряда лет работает **«Школа молодого воспитателя»**, где рассматриваются теоретические и практические вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с дошкольниками. Возглавляет Школу - старший воспитатель. Работа Школы осуществляется в соответствии с положением о «Школе молодого воспитателя» утвержденным заведующей ДООУ и планом работы на учебный год. В состав группы входят начинающие и без опыта работы воспитатели.

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

Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц. В рамках Школы, наряду с теоретическими вопросами рассматриваются и практические. На такие заседания приглашаются наставники, воспитатели с опытом работы, специалисты.

При проведении занятий в "Школе молодого воспитателя" применяются разнообразные приемы:

- решение педагогических ситуаций
- метод имитации рабочего дня воспитателя,
- "мозговой штурм",
- решение кроссвордов.

Для молодого специалиста проработавшему 1-2 месяца проводится дискуссия на тему: «Адаптация молодого специалиста в ДООУ», где педагог делится своими трудностями и проблемами и коллеги совместно ищут пути их решения. Большим успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение, при необходимости отстаивает его.

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 которой 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.

В практике 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 колледже организуются как стажистами, так и молодыми специалистами, проработавшими 1-2 года.

Инновационной технологией в нашем колледже **является интернет-консультирование**. Данная технология находится на стадии развития, но первые шаги уже заложены.

Какие возможности данной технологии? Молодой специалист может в любое время получить консультативную помощь методиста, опытных коллег по подготовке и проведению открытых занятий, рассылается полезная информация, памятки по оформлению документации, разработке планов и др. В перспективе, посредством интернет-консультированию планируется осуществлять взаимодействие старшего воспитателя и педагогов по тематическому планированию образовательного процесса, где воспитатель сможет предоставить план в электронном виде, а старший воспитатель сможет внести коррективы. Являясь пилотной площадкой по реализации муниципального проекта «Сетевой Город» нам удастся осуществлять связь с участниками образовательного процесса, в том числе и с родителями, которые вносят свои предложения всем педагогам.

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

Традиционной формой, вызывающей интерес, является проведение **аукциона педагогических идей**, что позволяет обмениваться педагогическими находками новичкам и опытным педагогам. Результатом такой формы работы в ДОУ является создание и наполнение методической копилки.

На каждого педагога создан банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг личных и профессиональных достижений молодого специалиста. Данный банк даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает анкеты и опросники. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего молодого специалиста.

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 ДООУ. 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.

IV этап - совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

Интерактивные формы и методы в работе с молодыми специалистами

Формы	Методы
Семинар-практикум Консультации Круглый стол Методические минутки Индивидуальные консультации Брифинг Мастер-класс Школа передового опыта Открытые просмотры Самообразование	Игровые ситуации Диагностика Разыгрывание ролей Мозговой штурм Диалог Методы проблемного обучения Эвристическая беседа Исследовательский метод

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ!

Ответьте на вопросы нашей анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя?

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

7. Что вам хотелось бы изменить?
