

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №15 «Березка»
Левокумского муниципального округа
Ставропольского края

Утверждаю:
заведующий
Е.А. Чаликова



СООБЩЕНИЕ

**Основные проблемы
в педагогической деятельности
молодого специалиста**

Подготовлен:
Е.М. Запорожцева

Каков сегодня педагогический состав в нашем образовательном учреждении? Наряду с опытными педагогами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые поступают на работу в ДООУ. Как сложится трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, наставника и родителей, на которых ложится большая ответственность.

Основная задача, которую ставит руководитель и наставник – помочь молодому педагогу адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Цель работы с молодыми специалистами: создание в ДООУ 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.

Особенностью труда мне как начинающему педагогу было то, что я с первого дня работы выполняю те же самые обязанности и несу ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от меня столь же безупречного профессионализма. А в это время, я молодой воспитатель боялась собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасалась критики администрации и опытных коллег, постоянно волновалась, что что-нибудь не успею, забуду, упущу. Чтобы этого не произошло, со мною проводили большую работу по оказании целенаправленной помощи как молодому воспитателю.

Работу с молодыми специалистами в ДООУ наставник строит 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 – наставник" – оказание всемерной поддержки со стороны наставника.

Заведующий ДООУ при приеме на работу беседовала со мною, знакомила с должностной инструкцией педагога, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, (предварительно) определяет рабочее место.

В нашем детском саду есть свои традиции, своя система методической работы с молодыми педагогическими кадрами. Педагоги используют 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;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;

Данные формы преследуют цель – помочь мне как начинающему педагогу в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Немаловажным аспектом в работе мне – молодому педагогу, является оказание методической помощи. Свою работу педагоги ДОО строят по принципу партнерского сотрудничества.

С целью определения некоторых черт характера, педагогических стремлений, отношения к общественным и педагогическим процессам среди начинающих воспитателей в ДОО проводятся собеседование, анкетирование. Далее знакомят с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируют по введению групповой документации, планированию и осуществлением в ДОО воспитательно-образовательного процесса. Была проведена работа по оформлению портфолио воспитателя, где собирается материал по профессиональной деятельности.

На первом этапе работы наставник оказывал методическую помощь в подготовке и проведению совместной и индивидуальной деятельности с детьми, с необходимыми наглядно-дидактическими и демонстрационными материалами. А так же была оказана помощь по взаимодействию с родителями, присутствие наставника на первых родительских собраниях, с выбором тем.

С целью повышения квалификации и профессионализма посещала районные методические объединения, проходила онлайн учебу.

Наставник заметив мои успехи, отмечала вслух на педагогических советах, консультациях. Ведь похвала поднимает мне не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к дальнейшей работе.

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

Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного процесса,

совместно с мной планирует будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые 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. Я несколько дней под руководством старшего воспитателя прохожу стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей. За это время он знакомит с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучали режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждали 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, наставник обращает внимание на темперамент, темп работы наставляемого, чтобы определить ему напарника.

Постепенно при поддержке наставника я начинала внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает мне овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом устанавливать доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевывать любовь детей и уважение их родителей.

Активно используются в ДОО 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 мне помогло заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем я определила для себя тему, над которой я буду работать. Наставник помогла мне в выборе темы самообразования. После чего я составила 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 проработанного мною времени делилась с коллегами на консультациях, педагогических часах о наиболее эффективных методах, удачных формах работы.

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

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

С целью стимулирования творческих проявлений молодых педагогов меня привлекают к участию в конкурсах районного и других уровней.

Таким образом, выстроенная система методического сопровождения, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодого педагога позволяет 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). Я осознаю свои возможности как педагога, начинаю понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ДОУ. На практике применяю знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет меня заняться самообразованием.

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

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

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

Интерактивные формы и методы в работе с наставляемым

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

У меня возникла проблема в написании планов по музыкальной деятельности, и физической культуре, но с помощью наставника эта проблема решилась, он мне помог в написании и разработке планов.