

Обаськина Эльвира Александровна

старший воспитатель

МБДОУ «Д/С №5 «Цветик-семицветик»

г. Новочебоксарск, Чувашская Республика

СИСТЕМА РАБОТЫ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ДОО

Аннотация: статья посвящена вопросу организации в ДОУ работы с молодыми педагогами. Автором представлены основные направления работы с молодыми педагогами по улучшению качества образовательного процесса.

Ключевые слова: молодые педагоги, организация работы.

Развитие системы образования напрямую связано с проблемой профессионального развития педагогов. Требования Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагает наличие у него эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. С 1 сентября 2013 года в силу вступил новый закон «Об образовании», в рамках которого дошкольное образование рассматривается как один из уровней общего образования. Исходя из этого, возникает необходимость в едином подходе к профессиональному уровню дошкольных и школьных педагогов. Впервые в российском образовании разрабатывается концепция и содержание профессионального стандарта педагога. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования.

Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс развитию.

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно «старее». На этом фоне одной из первостепенных

задач становится поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

В каждой дошкольной образовательной организации (далее ДОО) складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбирают те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышение профессиональной компетентности.

В нашем детском саду сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, используются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Это:

- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- участие в работе методических объединений (ДОО, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

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

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.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДОУ.

Наставничество.

Наставник: развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой воспитатель: получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень.

Заведующий ДОО: повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров.

Молодые и малоопытные воспитатели получает поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например:

– совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего;

– помочь наставника при составлении подробного конспекта НОД помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы в данное время;

– при возникновении конфликтных ситуаций заведующей предлагаются различные варианты их решения.

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 лю-

бому 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.

Кроме осуществления педагогической помощи со стороны – наставников в ДОУ с 2011 года работает «Школа молодого воспитателя», где рассматриваются теоретические и практические вопросы организации образовательного процесса с дошкольниками. Возглавляет Школу – старший воспитатель. Работа Школы осуществляется в соответствии с положением о «Школе молодого воспитателя» утвержденным заведующей ДОУ и планом работы на учебный год. В состав группы входят начинающие и без опыта работы воспитатели.

Школа осуществляет следующие функции:

- изучает 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 детей.

Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц. В рамках Школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. На заседания по необходимости 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.

Данные формы работы позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится самообразованию. Недостаток знаний по дошкольной педагогике, отсутствие практических умений заставляет новичка заняться самообразованием. На основе выявленных проблем каждый воспитатель определяет для себя тему, над которой будет работать, и составляет план, включающий изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий (создание предметно-развивающей среды, пособий, картотек, папок-передвижек и т. д.). В течение года воспитатели отчитываются на педагогических часах о наиболее эффективных методах, удачных формах работы.

Результатом работы по самообразованию является проектная деятельность воспитателя по теме самообразования на итоговом педсовете.

Одна из главных целей работы старшего воспитателя – оказание помощи в организации педагогического процесса, пополнению багажа теоретических знаний молодых педагогов, развитию навыков практического применения полученных знаний. Поэтому с помощью диагностики, анализа, выводов и рекомендаций оказываю методическую помощь воспитателям. Но помощь молодому воспитателю неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Я как старший воспитатель должна быть максимально тактичной в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Здесь я руководствуюсь принципом Теодора Рузельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда, поэтому заметив педагогические успехи «новичка», непременно отмечаем их на методических часах, педагогических советах. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Мы уверены в том, что где опора на положительные качества воспитателя в сочетании с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух

высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

В практике детского сада широко используем такую форму методической работы как открытые просмотры. Молодые воспитатели также привлекаются к открытым показам.

Ежегодно в детском саду проводится «Неделя педагогического мастерства», они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодые воспитатели учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Для молодых воспитателей, проработавших 1–2 месяца, проводится дискуссия на тему «Адаптация молодого специалиста в ДОУ». Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников, активно используются семинары – практикумы, где теоретический материал подкрепляется примерами из практики, показом отдельных приёмов и способов работы. Для помощи молодым воспитателям в методическом кабинете детского сада оформлены педагогические материалы с результатами деятельности по направлениям работы воспитателей ДОУ.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОУ проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т. д. Молодые воспитатели привлекаются к участию в конференциях, конкурсах муниципального, республиканского, российского уровня.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых и малоопытных воспитателей позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверен

ности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Список литературы

1. Опыт работы с молодыми педагогами в МКДОУ Чухломский детский сад «Колосок» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://koipkro.kostroma.ru/chuhloma/metod/DocLib76/Опыт работы с молодыми воспитателями в МКДОУ Чухломский детский сад Колосок.doc>