**Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами.**

«…со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился,

что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз,

как бы он ни был талантлив,

а если не будет учиться на опыте,

он никогда не будет хорошим педагогом...»

А.С.Макаренко

Одно из направлений в работе старшего воспитателя – это работа с молодыми специалистами. Главная задача состоит в том, чтобы помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Этапы профессионального становления молодого специалиста можно разделить на 4 этапа.

1 этап – это первый год работы: самый сложный период, как для молодого специалиста, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

2 этап – второй год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди коллег, детей, родителей. Педагог изучает опыт работы коллег своего детского сада, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения, семинары, конференции, курсы повышения квалификации. Все интересные идеи, методы и приемы молодой специалист фиксирует в тетради самообразования. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать очень углубленно. Активно привлекается к просмотру и показу образовательной деятельности на уровне детского сада;

3 этап – третий год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

4 этап – четвертый год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта и выход на повышение квалификационной категории (по закону педагог может пройти аттестацию через два года после окончания ВУЗа, в нашем ДОУ, по рекомендации старшего воспитателя, на четвертом году работы).

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. По этому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцировано. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствует развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Поскольку первый этап является одним из важных и сложных, остановимся подробнее на работе старшего воспитателя в данный период.

*Работа с молодыми специалистами на первом этапе.*

Старший воспитатель при проведении вводного инструктажа знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, традициями, определяет рабочее место. По возможности начинающий педагог направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать организацию всех режимных моментов.

Молодой педагог несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомиться с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя. Изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и его корректировке.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы - самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а периодом первого удовлетворения своей профессиональной деятельностью.

Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога.

В каждом детском саду складываются свои традиции, своя система работы с молодыми специалистами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут действовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того как встретит коллектив , будет зависеть уровень успешности начинающего воспитателя.

*Роль старшего воспитателя в работе с молодыми специалистами.*

В нашем ДОУ с самого первого дня старший воспитатель ориентирует на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методиками и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания. Одно из основных функций старшего воспитателя – оказание помощи в организации педагогического процесса.

Свою работу с молодыми специалистами строю с учетом трех аспектов их деятельности:

- «старший воспитатель – молодой специалист» - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями и навыками;

- «молодой специалист – ребенок и его родители» - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

- «молодой специалист – коллега» - оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Между тем основной задачей является развития особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляет новичка заняться самообразованием. И здесь незаменима роль старшего воспитателя, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичен в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Т.Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять свои ошибки».

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит все в порядке. А что за этим может скрываться? Главное ведь – не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

В коллективах, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в трудовой коллектив.

Меняется время, меняются требования к работе педагога, но все нетрадиционные формы работы с педагогами будут базироваться на «старых», добрых традициях.

*Формы работы с молодыми специалистами.*

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В работе с молодыми специалистами мы используем такую форму, как «Школа молодого педагога», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

К работе школы привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. В ходе дискуссии педагог делиться 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.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов – наставников.

При проведении занятий в «Школе молодого педагога» применяются разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм». Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Большое значение в работе оказывает осознание собственных индивидуальных возможностей. Низкая самооценка не стимулирует педагогический процесс. С целью организации работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов, в нашем ДОУ психологический кружок «Познай себя», руководителем которого является педагог – психолог. Он проводит беседу о том, как молодой специалист оценивает себя как педагога в реальности и каким видит себя в идеале.

Педагог – психолог изучает личность молодого специалиста, выявляет сильные и слабые стороны его характера. Для анализа личности сферы используются следующие методики: тест Айзенка (тип темперамента), социометрия (определение статуса в коллективе) и т.д.

Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организацией воспитательно – образовательного процесса в группе. Педагог – психолог также проводит с молодыми специалистами консультации, коррекционную работу, деловые игры, тренинги, релаксации, сеансы музыкотерапии и т.д.

Старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 192»

Горбунова Е.А.