

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №126 г. Липецка**

**СООБЩЕНИЕ**

**ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМИ  
ПЕДАГОГАМИ  
(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ДОУ №126)**

**Подготовила:                    заместитель  
заведующей Кузьмина И.В.**

**Липецк, 2016 г.**

Возьмите слово за основу,  
И на огонь поставьте слово,  
Возьмите мудрости щепоть,  
Душевной щедрости ломоть,  
Немного юмора...и перца,  
Большое трепетное сердце.  
И на конфорке мастерства  
Прокипятите: раз и два.  
Так много-много раз. И с Богом!  
Теперь - учите. Но сперва  
Родитесь всё же педагогом.

### **Слайд 1**

Современный ритм жизни требует от работника дошкольного образовательного учреждения непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Все эти профессиональные умения в первую очередь присущи педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что окончившему университет или не имеющему опыта работы?

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. В практической деятельности дошкольных учреждений нередки случаи, когда в должность воспитателя вступает человек, имеющий педагогическое образование по другой специальности – социальный педагог и др. такой педагог особенно нуждается в методической поддержке со стороны коллег.

### **Слайд 2**

Выделяют следующие периоды становления начинающего педагога:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Книге начинающего педагога". На этом этапе начинающему педагогу предлагается

определить методическую тему, над которой он будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

### **Слайд 3**

В ДОУ №126 работает 24 воспитателя. 14 из них - начинающие педагоги, со стажем работы менее 2 лет. 10 из них имеют высшее образование, 4 – средне-специальное. Средний возраст педагогов – 31 год.

### **Проблемы, с которыми сталкиваются начинающие педагоги:**

- Недостаточное использование развивающего потенциала игры, как сквозного механизма развития и формы организации жизни ребёнка-дошкольника.
- Отсутствие понимания ФГОС ДО.
- Недостаточное владение педагогами методами активизации родителей воспитанников и включения их в образовательную деятельность.
- Повышенный уровень тревожности и ускорение психологического выгорания на фоне снижения самооценки своих профессиональных умений, необходимость выявления, осознания и принятия своих профессиональных затруднений.
- Недостаточное владение педагогами информационно-коммуникативными технологиями (ИКТ) и их редкое использование в образовательной работе с детьми; психолого-педагогическом просвещении родителей; в презентации собственного педагогического опыта.
- Недостаточные умения у педагогов в проектировании, моделировании, конструировании предметно-развивающей среды группы с учётом требований ФГОС ДО.

### **Слайд 4**

**Цель работы:** в ДОУ успешно работает педагогически и методически грамотный начинающий педагог.

### **Слайд 5**

#### **Задачи:**

1. Создание социальной ситуации развития для начинающих педагогов, т.е. проектирование и планирование методического сопровождения профессионального роста педагогов в рамках овладения основными компетенциями и преодоления ими профессиональных затруднений.

2. Способствовать обеспечению выравнивания «стартовых» условий для педагогов, не имеющих педагогическое образование по профилю работы учреждения, имеющих маленький стаж педагогической деятельности через индивидуализацию работы с ними, предупреждение и помощь в преодолении недостатков и затруднений в профессиональной деятельности педагогов.
3. Информировать педагогов об основных направлениях обновления содержания и организации образования в России; содействовать осмыслению происходящих изменений и выработке собственного отношения к ним;
4. Обеспечить психологическую поддержку начинающих педагогов: снизить уровень их страхов и тревожности; предотвратить «психологическое» выгорание; не допустить резкого падения профессиональной самооценки; сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, стремление к профессиональному росту и саморазвитию.
5. Обеспечить развитие профессиональных умений педагогов: формирование умений проектирования и конструирования образовательного процесса в соответствии с современными требованиями; ознакомление с современными технологиями и методиками, в том числе и с информационными; Систематизировать представления об условиях и способах повышения качества дошкольного образования, развития личности воспитанников, сохранения и укрепления их здоровья, развития их творческих способностей.
6. Повысить мотивацию и творческий потенциал у педагогов для увеличения качества самообразования.
7. Содействовать развитию у педагогов навыков рефлексии собственной педагогической позиции, формированию ключевых профессиональных компетенций, профессионально-значимых личностных качеств.

### **Слайд №6**

В основу проектирования целей и повышения квалификации начинающих педагогов положены следующие **принципы**:

1. **Принцип уважения к личности педагога** и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках ФГОС ДО.
2. **Принцип интерактивности**: он позволяет иметь обратную связь с педагогами, корректировать действия для оптимизации обучения.
3. **Принцип партнёрства**.
4. **Принцип саморазвития** (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации, активно заниматься самообразованием)

5. **Принцип практической ориентации обучения педагогов** (обучение педагогов через практическую образовательную деятельность и только тому, что необходимо в практике работы педагога, у педагогов должна быть возможность применять полученные знания и умения еще в ходе обучения)
6. **Принцип целостности методического сопровождения**: теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение, опыт, транслируемый педагогам, обеспечен методическими материалами, к которым у каждого педагога есть доступ.
7. **Принцип деятельностного подхода** в обучении: в основе обучения – обучение «действием»; оно предполагает, что взрослый человек выступает как активный субъект, анализирующий проблемные ситуации, формулирующий задачи, апробирующий пути и способы их решения;
8. **Принцип поддержки педагогической инициативы и творчества**. Инициативность педагогов необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества.
9. **Принцип системного контроля**, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов, так как правильно организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Организовать процесс повышения квалификации начинающих педагогов необходимо в соответствии с их потребностями и жизненным опытом, что согласуется с принципами андрагогики (обучения взрослых):

- обучение взрослых должно быть проблемно-ориентированным;
- обучение взрослых должно опираться на их опыт;
- опыт, полученный в результате обучения, должен быть значимым для обучаемого;
- у обучаемого должна быть возможность применить на практике полученные знания и навыки;
- обучаемый должен получать обратную связь о достигнутом прогрессе по отношению к целям.

### **Слайд 7**

Начинающие педагоги, приступающие к самостоятельной деятельности часто обладают в большей степени только теоретической подготовкой, поэтому им часто трудно избежать разочарования, когда они не могут из-за недостатка опыта осуществлять деятельность, которая вызвала бы признание окружающих. В этой ситуации для их более быстрого профессионального становления важным моментом является методическое сопровождение.

Традиционные формы, которые включают теоретико-практические занятия, практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем, консультации, а также рефлексивную деятельность начинающего педагога.

К традиционным формам работы относятся:

**Консультации.** Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости. Чаще всего при проведении консультаций используется *метод объяснения*. Чтобы стимулировать внимание воспитателей и побуждать их следовать за логикой изложения, в начале консультации полезно сформулировать вопросы. Вопросы, обращенные к педагогам в процессе консультации, помогают им осмысливать свой опыт под углом зрения научных выводов, высказывать свои соображения, догадки, формулировать заключение.

При обмене опытом между воспитателями, выявлении знаний, анализе конкретных ситуаций может использоваться *метод эвристической беседы*. В ходе беседы более детально раскрываются отдельные положения прочитанной методической литературы, даются разъяснения по тем вопросам, которые в большей мере интересуют педагогов, выявляется ошибочность их мнений и недостатки профессионального опыта, выявляется степень понимания и усвоения знаний, осуществляется ориентация на дальнейшее самообразование.

В ходе консультации используется *метод дискуссии*. По форме и содержанию дискуссия близка к методу беседы. Она также предполагает выбор важной темы, требующей всестороннего обсуждения, подготовки вопросов для воспитателей, вводного и заключительного слова. Однако, в отличие от беседы, в дискуссии необходима борьба мнений, постановка спорных вопросов.

Одной из наиболее эффективных форм оказания методической помощи и повышения квалификации начинающих педагогов в ДООУ является **семинар-практикум**. Основная цель его проведения - теоретические знания, совершенствование навыков и развитие практических умений в связи с необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. Каждое занятие включает теоретическую (лекционную) и практическую части. В первой части занятия педагогам транслируется информация, которая является значимой. Используется лекция-диалог с вопросами или задачами для активизации слушателей. Изложение теоретических аспектов всегда сопровождается электронными презентациями. Во второй части занятия педагоги учатся применять полученную информацию в практике: демонстрируются варианты применения информации в работе с детьми и родителями

### **Педагогические мастер-классы**

К инновационным формам работы можно отнести:

**ИГРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ.** Деловые и ролевые игры, во время которых принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций, подразумевают моделирование реального процесса. Деловая игра как метод обучения позволяет «прожить» ту или иную практическую ситуацию. Деловые и ролевые игры позволяют развивать личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

**Выставки и ярмарки педагогических идей**  
**Банки идей**  
**Творческие часы**  
**Коучинг-сессии**  
**Квик-настройки**

**Слайд 8**

Детский сад №126 - новое дошкольное учреждение, т.к. функционирует только с февраля 2016 года и система работы с начинающими педагогами только разрабатывается в нашем детском саду. Очевидно, что основными функциями методической работы с начинающими педагогами являются:

- Компенсаторная (ликвидация пробелов в подготовке педагога);
- Адаптационная (приспособление педагога к работе в новых условиях);
- Развивающая (развитие педагогического мастерства и творчества).

Множество форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, мы используем как традиционные, так и инновационные.

Самыми эффективными и действенными, как показывает практика, являются **интерактивные организационные формы работы с начинающими педагогами**. Интерактивные формы предполагают интенсивную обратную связь, активность со стороны всех участников.

**Тренинг.** Так как современная жизнь с её многочисленными трудностями требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил. Педагоги оказались в наиболее сложной ситуации, так как их труд даже в стабильные времена отличался высокой эмоциональной загруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенное психологическое состояние педагога снижает эффективность процесса воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с коллегами, администрацией, родителями. Цель тренинга: Развивать коммуникативные умения педагогов, как основы саморазвития, повышения качества работы педагога и его самооценки, снижения уровня тревожности. Тренинг в детском саду проводит педагог-психолог Бартенева О.В. В ДОУ проведены и запланированы разнообразные тренинги.

**ТРЕНИНГ «ПЕДАГОГ-ПУБЛИЧНЫЙ ЧЕЛОВЕК»**

- «Мои социальные роли педагога»
- «Мое межличностное общение»
- «Азы общения»
- «Невербальная коммуникация в процессе общения»
- «Азы конфликтологии»
- «Публичная педагогическая речь» и др.

**СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ «АКАДЕМИЯ ДОШКОЛЬНЫХ НАУК»**

Для того, чтобы помочь начинающим педагогам адаптироваться в коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути, в ДОУ был разработан проект семинара-практикума “Академия дошкольных наук”.

**Цель семинара-практикума “Академия дошкольных наук”:** формирование профессиональной деятельности начинающего педагога.

**Задачи семинара-практикума “Академия дошкольных наук”:**

1. Помочь начинающему педагогу адаптироваться в новом коллективе.
2. Создать условия для выявления профессиональной ориентации.
3. Способствовать формированию профессиональных умений, накоплению опыта, поиску лучших методов и приемов работы с детьми.
4. Помочь начинающим педагогам в формировании своего стиля в работе.
5. Способствовать развитию творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности.

**Предполагаемый результат:**

К окончанию реализации проекта начинающие педагоги адаптируются в новом коллективе, закрепят и отработают на практике усвоенные в период обучения содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ.

**Срок реализации проекта:** 3 года. Поскольку именно в течении первых трех лет педагогической деятельности начинающие педагоги особенно нуждаются в методической поддержке.

В организации работы семинара-практикума “Академия дошкольных наук” выделяются следующие направления: адаптационная работа, психологическая поддержка, мотивация самообразования, организация профессиональной коммуникации, актуализация профессиональных знаний.

Адаптационная работа включает в себя знакомство с образовательным учреждением, представление начинающего педагога коллективу на педагогическом совете; анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); закрепление учителя-наставника за молодым специалистом.

Для того, чтобы привлечь интерес педагогов к участию в работе семинара-практикума, используются различные приемы и способы вовлечения педагогов в процесс повышения квалификации:

- педагогическое проектирование;
- решение педагогических ситуаций;
- активно-игровые методы;
- индивидуальное и микрогрупповое исследование;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- написание творческих работ;
- ведение портфолио;
- дискуссионный способ;
- часы заинтересованного информационного обмена;
- посещение занятий и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;



- совместная с наставником работа по подготовке совместной деятельности с детьми и педагогических мероприятий;

#### ***Занятия с начинающими педагогами:***

- Учебный план – Рабочая программа педагога – тематическое планирование.
- Задача НОД (образовательная, развивающая, воспитательная)
- Методические требования к современному занятию.
- Соответствие методов обучения формам организации занятия.
- Соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению дошкольника.
- Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
- Документация педагога.
- Создание индивидуальных маршрутов развития дошкольника.
- Развивающая пространственная среда. Вхождение в нее и участие в ее расширении.

#### ***Формы работы семинара-практикума:***

- Лекции-проблематизации, тематические консультации;
- Тренинги, деловые игры и другие интерактивные формы;
- Рефлексивно-аналитические формы работы: диагностика, анализ результатов, экспертиза проектного движения и пр.;
- Досуговые мероприятия: капустники, КВН, спортивные мероприятия и т.д.

### **КЛУБ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА**

Неформальное объединение начинающих педагогов детского сада. ***Цель клуба:*** ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива детского сада и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога. Клуб позволяет начинающему педагогу проявить организаторские способности, творческий подход к любому порученному делу. На заседаниях клуба обсуждаются новинки педагогики и психологии, открытые занятия педагогов-наставников, материалы, полученные в ходе курсовой подготовки.

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «КНИГА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»** Данное пособие предназначено для молодых специалистов, начинающих педагогов и содержит практический методический материал по вопросам адаптации начинающего педагога и организации воспитательно-образовательного процесса. Пособие разработано методической службой ДООУ №126. В пособии представлены ***фрагменты необходимых для ознакомления правовых документов, словарь профессиональных терминов и понятий,***

*методические рекомендации по организации НОД (Уроки для «чайников»), советы опытных педагогов «Советы тётушки Совы» и анкеты самоанализа для начинающего педагога, списки методической литературы, которую рекомендуется изучить начинающим педагогам самостоятельно, 7 золотых правил педагога*

Таким образом, основной целью данного пособия является оказание методической помощи начинающему педагогу по организации и планированию педагогической работы в дошкольном образовательном учреждении.

**ПОРТФОЛИО.** Постепенно молодой специалист совместно с наставником формирует портфолио, куда вносит свои педагогические находки, разработки мероприятий, созданные дидактические и аналитические материалы, анкеты, отзывы. Портфолио позволяет видеть динамику профессионального роста начинающего педагога. Кроме того, портфолио может использоваться впоследствии при подготовке и прохождении аттестации. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника и повысить мотивацию у начинающего педагога.

***В портфолио входят:***

Общие сведения о педагоге;

Конспекты занятий;

Доклады, публикации, творческие наработки;

Работы воспитанников;

Дидактические материалы.

**СТРАНИЦА НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ «КЛУБ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»**

**«КОПИЛКА ОПЫТА»** В завершение адаптационного периода начинающий педагог предьявляет педагогической общественности детского сада копилку своего опыта. Это публичная демонстрация мастерства: открытое мероприятие, выступление на педагогическом совете ДООУ, заседание круглого стола.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРТА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА** - личностная характеристика педагога. Профессиональная карта педагога также включает в себя:

– траекторию профессионального развития педагога;

– профессиограмму профессиональных и личностных качеств педагогов;

– карту анализа педагогической деятельности за текущий год.

Большое значение приобретает заключительный анализ работы по итогам года, что позволяет педагогам выдвигать дальнейшие актуальные цели и строить управление по конечным результатам. Педагогический мониторинг осуществляется путем анализа полученных результатов повышения уровня профессиональной квалификации педагога, отраженной в его траектории профессионального развития. Данные траектории профессионального развития позволяют увидеть, в чем педагог достиг больших успехов, над чем необходимо работать. Использование «Профессиональной карты педагога»

позволяет систематизировать работу с начинающим воспитателем по повышению квалификации, проанализировать уровень профессиональной компетенции, сформировать портфолио педагога.

### **ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЕ НАВЫКИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА**

Публичное выступление – один из распространенных видов делового общения, в котором неоднократно оказывается каждый из нас.

Начинающие педагоги нередко переживают по поводу предстоящих выступлений во время мероприятий, общения с родителями и коллегами. Перед тем как начинать работу по коррекции страха необходимо определить его причину. Для этого проводится анкетирование, индивидуальные беседы с начинающими педагогами. Помогают упражнения на визуализацию позитивных картин. В годовой план ДОО включены мероприятия, направленные на развитие личностных качеств, коррекцию эмоционального и физиологического состояния и поведения начинающих педагогов. Проводятся тренинги, беседы, ролевые игры: «Учусь владеть эмоциями», «Мое настроение». Педагоги имеют возможность отрабатывать приемы на практике в результате выступлений на родительских собраниях, консультациях и педагогических советах.

### **Вывод**

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства начинающих педагогов ДОО активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер воспитательно-образовательного процесса, способствует формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Разнообразные формы работы с начинающими педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Опыт организации наставничества в нашем детском саду позволяет сделать вывод, что данное направление деятельности является одним из самых важных в работе методической службы детского сада и обеспечивает успешное становление начинающих педагогов и способствует профессиональному росту опытных педагогов.