**Выступление на августовской конференции на секции дошкольников.**

**Организация методической работы с молодыми педагогами в ДОО  
  
Методист** **«ГККП «Д/с №6 «Солнышко»** **Петрова Н.И*.***

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав школ  и дошкольных учреждений стремительно "стареет". На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Молодой специалист в нашей стране, имеющий законченное высшее (среднее) профессиональное образование впервые устроившийся на работу.

Отличительной особенностью данной категории работников является отсутствие опыта.

Свою работу с молодыми специалистами методист строит с учетом трех аспектов их деятельности:

"методист – молодой специалист" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

"Молодой специалист – ребенок и его родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой специалист – коллега" – оказание поддержки со стороны коллег.

Проведённый анализ качественного состава педагогических кадров нашего ДОО выявил, что из 19 педагогов - 7 (36,8 %) составляют молодые специалисты,

На 2016- 2017 уч г 2 кв категорию имеют 4 молодых специалиста педагога. Поэтому встал вопрос о повышении уровня молодых специалистов нашего детского сада. В связи с этим была определена цель и основные задачи работы с данной группой педагогов.

**Цель**: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

обеспечение условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов

ориентировать молодого педагога на применение современных технологий в работе с детьми

предоставление информационного пространства для самостоятельного освоения ими профессиональными знаниями

использование активных форм работы по повышению профессиональной компетентности педагогов

выработка интереса к педагогической деятельности

стимулировать инициативу и творчество

В нашем детском саду №6 «Солнышко» с 2010 года для начинающих педагогов функционирует клуб «Школа молодого специалиста». цель, которой – способствование психологической адаптации и социологизации мо­лодых специалистов, обучение педагогов проверять эффек­тивность своей работы, разрабатывать мероприятия с детьми на основе собст­венных достижений.

Педагогическим советом было рассмотрено и утверждено Положение о Клубе «Школа молодого специалиста».

На каждый учебный год определяются пути реализации и направления работы клуба.

Срок обучения в Школе для каждого молодого педагога – индивидуальный и зависит от уровня его базового образования, личностных качеств, степени обучаемости, желания овладеть знаниями и умениями необходимых для современного воспитателя.

Перед мной встал вопрос, как сделать, чтобы каждый молодой педагог стал активным, заинтересованным участником? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Из своего опыта я поняла, что активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

**Ценность**такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками.

Первая эффективная интерактивная форма, введенная в работу с

педагогами ДОО - **тренинг**(быстрое реагирование, быстрое обучение).

**Педагогический ринг**- ориентирует педагогов на изучение новейших

исследований в психологии и педагогике, методической литературе,

способствует выявлению различных подходов к решению педагогических

проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации

своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора.

В нашем педагогическом опыте получили распространение свернутые формы дискуссий, к которым относятся:

К**руглый стол - техника «аквариума».** Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОО, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии.

**Симпозиум**- обсуждение, в ходе которого участники выступают с

сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на

вопросы аудитории.

**Педагогические ситуации, экспромт**- метод активизации

педагогического познания в процессе повседневного общения,

взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами.

**Деловая игра**может быть использована не только как зачетное

занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОО

проблемы, но и при разработке решений новой проблемы.

**Банк идей**- это рациональный способ коллективного решения проблем,

не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОО.

Эффективной формой, на мой взгляд, является проведение **выставки -**

**ярмарки педагогических идей, аукцион**.

**Мастер–класс**. Его основная цель – знакомство с педагогическим

опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло

педагогу достичь наилучших результатов.

**Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская.**Их цель:

педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными

идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими

рекомендациями по ее реализации

**«Коучинг–сессия» -**интерактивное общение, развивающее

консультирование, дискуссия (вопрос - ответ).

Ещё одна форма, которой мы часто пользуемся перед открытыми

мероприятиями для воспитателей - это настрой педагога на успешную работу - «**Квик – настройка»:**

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик

для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все люди мира вам

позавидуют.

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже

ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть

не дает.

Трудности закаляют на пути к счастью.

Зарекомендовала себя и такая форма как индивидуальные и групповые консультации по заявкам отдельных педагогов.

А каждодневная работа методиста состоит из

1. Проверки ведения документации, обсуждения, дачи рекомендаций по оформлению и ведению ее.
2. Обсуждение возможных тем родительского собрания. Присутствие на родительском собрании.
3. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
4. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
5. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.

В конце учебного года молодой специалист дает отчетное занятие или другой вид деятельности, где видны результаты работы за год.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

* адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
* формированию его заинтересованности в работе;
* получению положительных результатов;
* развитию педагогического потенциала;
* созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя, будет принят и востребован.