

*Антонова Екатерина Владимировна*

и.о. заведующего

МБДОУ Д/С №131 г. Чебоксары Чувашской Республики

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## **НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ДОУ**

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются различные формы работы с молодыми педагогами в ДОУ. Дается краткий анализ нетрадиционным формам работы с молодыми специалистами. Делается вывод о том, что грамотно построенная система форм работы с педагогическими кадрами приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДОУ и сплотит коллектив педагогов.*

***Ключевые слова:** молодые педагоги, нетрадиционные формы работы, методы обучения, коллектив.*

Самые первые годы молодого педагога в дошкольном учреждении наиболее трудные. Кроме применения теоретических знаний на практике молодому педагогу необходимо еще и умение адаптироваться в педагогическом коллективе.

Перед руководством ДОУ стоит вопрос, как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений?

Активная практическая деятельность возможна через использование нетрадиционных методов и форм работы с педагогами [2, с. 15].

Из года в год педагогические вузы выпускают новых молодых специалистов.

Не случайно перед заведующим, старшим воспитателем и педагогом-психологом ДОУ стоит задача – помочь начинающим специалистам адаптироваться в новом коллективе, развить познавательный интерес к профессии, раскрыть индивидуальные творческие способности.

Адаптация новых молодых педагогов зависит от стиля управления в ДОУ, а также условий труда и психологического климата в коллективе.

Использование разных форм работы с молодыми специалистами помогает им бесппроблемно входить в педагогический коллектив, повышает их дальнейшее педагогическое образование.

Одной из нетрадиционных форм работы с молодыми педагогами- это нетрадиционный конкурс «Посвящение молодых специалистов в педагоги».

Основная цель этого нетрадиционного конкурса – это выявление уровня интеллектуального, творческого развития молодых педагогов.

Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами в ДОУ – это пополнение их теоретических знаний и практических умений. При этом широко используются интерактивные формы работы.

Ценность нетрадиционных форм работы с молодыми педагогами – это обеспечение обратной связи, обмен мнениями [3, с. 24].

Основным стержнем данных форм является коллективные обсуждения, рассуждения, аргументы, соревнования талантов.

Интерактивные методы работы приводят к росту знаний, умений, навыков, а также способов деятельности и коммуникации.

Интерактивные методы считаются важным условием для становления и совершенствования компетентности молодого педагога.

Наиболее востребованы с молодыми педагогами следующие формы: творческие мастерские, круглые столы, мастер-классы, дискуссии, семинары, ролевые и деловые игры.

Эффективная форма работы с молодыми педагогами в ДОУ – это тренинг. Обучающие семинары являются формой для повышения квалификации педагогов.

На обучающих семинарах важное значение придается повышению теоретической подготовки молодых специалистов.

Условием организации обучающих семинаров является посильное участие многих педагогов. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности, педагогическое мышление [1, с. 34].

Консультации для молодых педагогов обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане ДОУ.

Для того, чтобы провести консультацию необходимо ознакомиться с современной литературой, которая отражает подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста.

Основная цель консультаций – привлечь молодых педагогов к сложности проблемы, а также повысить их активность.

Также одной из нетрадиционных форм работы с молодыми педагогами является экспресс-опрос. Он необходим для того, чтобы быстро и оперативно выявить насколько, педагоги понимают сущность обсуждаемой темы

Огромная роль в процессе образования имеет система повышения квалификации молодых педагогов через открытые занятия. Они дают возможность увидеть, как работают педагоги.

Для того, чтобы повысить квалификацию в ДОУ могут быть использоваться творческие и проблемные группы педагогов. Смотр-конкурс – это способ для того, чтобы проверить профессиональные знания, умения и навыки педагогов [5, с. 67].

Так в ДОУ могут проводиться следующие разнообразные конкурсы:

«Лучшая группа», «Огород на окне», «Родительский уголок, каким он должен быть?» и т. д.

Школа молодого педагога – одно из важных направлений форм работы с молодым специалистом.

Основная цель школы молодого педагога – помощь для начинающих педагогов в поднятии профессиональной компетенции своих знаний, умений и навыков.

Педагогический ринг – это форма организации, которая ориентирует педагогов на новые исследования в области психологии, педагогике, приводит к решению педагогических проблем, совершенствует навыки мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора.

Деловая игра может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДООУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы. Например: «Легко ли быть дошкольником?» [3, с. 65].

Творческий час «Золотые россыпи» – работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план-схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

«Коучинг-сессия» – интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос – ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний.

Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три». В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Таким образом, применение методов обучения позволяет создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

### ***Список литературы***

1. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н.С. Голицына. – М.: Знание, 2014. – 145 с.

2. Денякин Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении / Л.М. Денякин. – М.: Просвещение, 2015. – 281 с.

3. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением / Т.П. Колодяжная. – Ростов н/Д: Просвещение, 2014. – 178 с.

4. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: Пособие для руководителей / Л.И. Фалюшкина. – М: АРКТИ, 2014. – 345 с.

5. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие / А.А. Урбанович. – М.: Знание, 2014. – 123 с.