



Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад № 199
Ворошиловского района
города Волгограда

**Методический проект
«Личностно-ориентированный подход
в работе с вновь поступившими на
работу в ДООУ педагогами».**

Выполнил:
старший
воспитатель
Рассказова
Вера Викторовна

г.Волгоград
2012г.

Введение

Мы вступили в XXI век. За прошедшее столетие люди сотворили немало уникальных материальных и духовных ценностей. Они по праву хотят, чтобы разум и труд смогли обеспечить им здоровый образ жизни, комфорт общения и эстетику разнообразных удовольствий. Для достижения этого, прежде всего, необходимо творческое переосмысление управленческих концепций и технологий. Эффективность использования человеческих, материальных, финансовых и других ресурсов в условиях реформирования политической, социальной и экономической сфер общества по-новому ставит проблему управленческой деятельности руководителей всех уровней. Для повышения действенности этой работы требуются психологически обоснованные практические рекомендации. Современное ДОУ невозможно представить без личностного и профессионального развития её персонала, прежде всего педагогов. Развитие персонала предполагает, прежде всего, хорошее знание возможностей, сильных и слабых сторон всех педагогов старшим воспитателем ДОУ, понимание механизмов развития (саморазвития) личности, его мотивизации. Развивающими возможностями педагогов могут и должны стать и методическая работа, и участие в исследовательской, экспериментальной работе, и проведение аттестации, и индивидуальная работа с конкретными педагогами, а так же способствуют обогащению содержания труда педагогов, использование возможностей коллективной творческой деятельности. Следует отметить возросший интерес к проблеме личностно-ориентированного подхода в управлении педагогическими кадрами в ДОУ ученых Поздия Л., Шамова Т., Шкатулла В., Ушаков К., Лазарев В., Белая К., Поташник М., Третьяков П. Однако ещё не достаточно исследований, в которых были бы отражены принципы, формы, методы, диагностика, содержание управления в личностно-ориентированной модели в ДОУ, мало изучен механизм личностно-ориентированной модели управления в ДОУ. Особенно следует отметить трудности в работе с педагогами, которые вновь поступили на работу в ДОУ. Старшие воспитатели ДОУ не располагают научно-теоретическими рекомендациями о путях создания условий для внедрения личностно-ориентированной модели управления в ДОУ, недостаточно владеют умением внедрить нового педагога в коллективную творческую работу, создавать необходимую атмосферу для педагогического поиска, не всегда могут увидеть, поддержать и поощрить новичка. Таким образом, возрастающая активность в развитии образования, теоретическая и практическая значимость, и недостаточная разработанность вопросов по организации и реализации личностно-ориентированного

подхода в работе с вновь поступившими на работу в ДООУ педагогами определили проблему: личностно-ориентированный подход в работе с вновь поступившими на работу в ДООУ педагогами.

Цель проекта: Разработать и внедрить систему методического сопровождения профессионального роста вновь поступившего на работу в ДООУ педагога.

Задачи проекта: 1. Изучить уровень творческого потенциала новых педагогов ДООУ. 2. Разработать систему методических мероприятий по внедрению личностно-ориентированного подхода в работе с новыми педагогами ДООУ. 3. Создать условия для профессиональной ориентации и саморазвития педагога.

Методы работы: анализ научной литературы; педагогический эксперимент; наблюдение за детьми, педагогами; анализ педагогического обследования детей; анкетирование педагогов; тестирование педагогов.

База проекта: работа над проектом проводилась на базе ДООУ д/с № 199.
Этапы проекта:

I этап - предварительный.

1. Изучение методической литературы по данной теме.
2. Вступление новых педагогов в ряды коллектива ДООУ.
3. Анкетирование, тестирование новых педагогов (совместно с педагогом – психологом)
4. Разрабатывается план мероприятий по работе с новыми педагогами.

II этап – основной.

На данном этапе создаются условия, реализуется план мероприятий по работе с новыми педагогами. Выбирается тема, над которой педагог будет углубленно работать.

III этап - заключительный.

1. Включает анализ и обработку конечных результатов проекта, формулировку выводов.
2. Презентация достижений новых педагогов на педсовете.

Теоретическая значимость: Состоит в том, что в данном проекте рассматривается роль личностно-ориентированного подхода в работе с новыми педагогами ДООУ в оптимально созданных условиях методической работы. Разработана система управленческих действий, направленных на

эффективное внедрение личностно-ориентированного подхода в управлении ДОУ.

Практическая значимость: 1. Предложенная система действий является средством для развития ДОУ. 2. Использование её дает возможность руководителям всех уровней осуществлять комплексный подход в управлении ДОУ в режиме развития.

Предполагаемый результат:

К концу проекта вновь поступившие на работу в ДОУ педагоги адаптируются в коллективе, максимально раскроют свой творческий и педагогический потенциал, что благотворно влияет на развитие ДОУ.

В последнее время число вновь пришедших педагогов в дошкольное учреждение, очень мало. И поэтому их появление в коллективе – радость и для руководителя, и для педагогов.

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь новым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном дошкольном учреждении.

Работа старшего воспитателя с вновь пришедшими опытными педагогами будет отличаться от работы с молодыми специалистами. Эта работа будет строиться для каждого педагога индивидуально с личностно-ориентированным подходом. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, опыта работы педагога. Разнообразные формы работы с новыми педагогами способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, к традициям дошкольного учреждения, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Одним из самых важных и сложных этапов в работе с новичками является I этап - адаптация, вхождение нового педагога в коллектив дошкольного учреждения. Чтобы сделать этот этап более легким проводятся ряд мероприятий.

Заведующий ДОУ при приеме на работу нового педагога беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего распорядка, уставом ДОУ, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе (приложение 1), анкету новичка (приложение 2).

Старший воспитатель знакомит воспитателя с программами, по которым работает дошкольное учреждение, в беседе узнает у нового педагога о его опыте работы, творческих достижениях. На этом этапе педагог знакомится с коллективом дошкольного учреждения, со вторым воспитателем группы, в которой будет работать, помощником воспитателя, детьми, родителями воспитанников. Изучает режим дня группы, документацию и т.д.

Очень важно оказать новичку помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация нового воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда, от умения старшего воспитателя личностно-ориентированно подойти в работе с новым педагогом.

Для новичка организуется специальный праздник «Добро пожаловать!» на этом празднике новичок проходит различные испытания: поет детские песни, решает педагогические ситуации, произносит клятву воспитателя (приложение 3). Педагоги дошкольного учреждения готовят для своего нового коллеги различные музыкальные номера, небольшие подарки, сюрпризы. В завершении проводится чаепитие.

Вашему вниманию предоставляется примерный план работы с вновь пришедшими педагогами на I этапе.

№	мероприятия	сроки	Ответственные
1	Беседа: «Знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего распорядка, уставом ДОУ, традициями»		Заведующий
2	Определяется рабочее место		Заведующий
3			Заведующий,

	Анкетирование		старший воспитатель
4	Знакомство с коллективом дошкольного учреждения, со вторым воспитателем группы, помощником воспитателя, в которой будет работать, детьми, родителями воспитанников.		Старший воспитатель, 2-ой воспитатель группы
5	Изучение режима дня группы, документации и т.д.		Старший воспитатель, 2-ой воспитатель группы
6	Знакомство с программами, по которым работает дошкольное учреждение.		Старший воспитатель
7	Посещение занятий, режимных моментов коллег дошкольного учреждения новичком		Старший воспитатель
8	Праздник «Добро пожаловать»		Старший воспитатель, музыкальный руководитель

Затем начинается работа II этапа. На данном этапе вновь пришедший педагог выбирает тему, над которой углубленно будет работать. Посещает методические объединения района и города, семинары, участвует в педсоветах, в различных мероприятиях дошкольного учреждения (праздниках, конкурсах и т. д.). Старший воспитатель всячески поощряет активность педагога и оказывает помощь в подготовке к этим мероприятиям.

Предлагая поучаствовать педагогу в каком-либо мероприятии важно учитывать его личностные качества, творческие способности и желание педагога.

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

В коллективах, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему. Живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях новый педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

В нашем дошкольном учреждении функционирует «Клуб взаимопомощи», целью которого является помощь педагогам в повышении их профессиональной компетентности. На встречах, в рамках этого клуба, педагоги в непринужденной обстановке, во время чаепития могут обсудить возникшие проблемы и пути их решения. Получить интересующую их консультацию. Посещения клуба добровольны и проводятся по желанию педагогов.

На заключительном этапе новички представляют свои достижения на одном из педсоветов. Форма представления может быть разнообразной и выбирается самим педагогом. Это может быть презентация, творческая газета и т.д.

Вывод:

К концу проекта вновь поступившие на работу в ДОО педагоги благодаря лично-ориентированному подходу и разработке специальных мероприятий легко адаптируются в коллективе, максимально раскрывают свой творческий и педагогический потенциал, что благотворно влияет на развитие ДОО.

Литература.

1. Воспитателю о личностном общении (психология общения)/ В.А. Петровский и др. –М., 1992.
2. Воспитателю о личностном общении/ под ред. В. А. Петровского. – М.: Новая школа, 1992.
3. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения № 12 декабрь/2008.

Приложение 1

Анкета

1. Ф.И.О. _____

2. Дата рождения _____

3. Сведения об образовании _____
(название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

4. Семейное положение _____

5. Паспортные данные _____

6. ИНН _____

7. Страховое свидетельство _____

Приложение 2

УВАЖАЕМЫЙ ПЕДАГОГ!

Ответьте на вопросы нашей анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя?

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;

- возможность профессионального роста.

7. Что вам хотелось бы изменить?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Приложение 3

КЛЯТВА ВОСПИТАТЕЛЯ

«На верность служению благородному делу воспитания будущего поколения»

Я воспитатель. Я избрала профессию воспитателя по велению сердца. В ней моё призвание, в ней смысл моей жизни.

КЛЯНУСЬ:

- Любить и любить каждого ребенка всем сердцем.
- Любить и жалеть детей.
- Любить и помогать детям.
- Любить и быть преданным детям.
- Любить, растить, воспитывать, развивать детей.
- Любить и верить в каждого ребенка.
- Гордиться детьми.

КЛЯНУСЬ:

- Пробуждать в детях чувства добрые, прекрасные – к людям, природе, окружающему нас миру.
- Учить детей общаться, радоваться людям.
- Приобщать детей к высокой нравственности и культуре.
- Учить детей отличать доброе от злого, прекрасное от безобразного.
- Учить детей сострадать, заботиться о близких.
- Заботиться о физическом и психическом здоровье детей.
- Учить детей мечтать, творить и создавать.
- Помнить, что каждый ребенок неповторим, каждый ребенок – отдельный мир, у каждого свой собственный характер, свое мировоззрение.
- Укреплять союз родителей и детей.
- Дарить детям знания, которыми владею.

КЛЯНУСЬ:

- Постоянно учиться у коллег и у детей, стремиться к самосовершенствованию.

- Преодолевать трудности, верить в успех, быть оптимистом.
- Дорожить честью нашего детского сада, уважать своих товарищей по педагогическому труду, повышать авторитет профессии.

КЛЯНУСЬ ДОСТОЙНО НЕСТИ ДАННОЕ МНЕ ЗВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЯ

