** Зулейха Капанова - әдіскер**

 **БҚО, Бөрлі ауданы, Бөрлі ауылының «Арман» бөбекжайы**

**Жарқын елдің шамшырағы-жас маман**

**(жас мамандармен жұмыс)**

**Тәлімгерлік**-тәрбиенің бір түрі. Ол – жас маманды жұмыс орынында оқыту арқылы, аз шығынмен қолданбалы құзыреттіліктерді меңгертудің қуатты **құралы**. **Тәлімгерлік** озық тәжірибеден туындайды. Ал білім мекемелері мен өндірістерде жас маманды жұмысқа бейімдеу, оның ұжыммен етене болып кетуіне жағдай **жасау**, мамандығына көңілі толмау сезімдерінің болмауына **ықпал** **ету** ісі бүгінде өз дәрежесінде жүргізіліп отырмағаны белгілі.

**Тәлімгерлік  бағдарламасының мақсаты:**

Тәлім алушының іс-тәжірибелерін жетілдіруіне көмектесу, оның қызметкер және тұлға ретінде өсуіне, кәсіби дамуы мен проблемаларды өз бетінше шешуіне ықпал етіп, бағыт-бағдар беру.

**Міндеті:** Тәлім алушыны бөбекжайда оқыту мен тәрбиелеу туралы мәліметтермен таныстыру, балалармен жұмыс жүргізу әдіс-тәсілдерін меңгертуге мүмкіндіктер туғызу.

**Күтілетін нәтиже:** Тәлім алушы жұмысын жоспарлай алады, әріптестермен топтық, жұптық жұмыстарды тиімді ұйымдастырады, ақпараттарды ізденіп табу және оларды орынды қолдана білу шеберлігі артады, педагогтардың кәсіби дамуына ықпал етеді, сол арқылы баланың білім сапасының артуына әсер етеді.

* Тәлім алушы  сындарлы оқытудың әдіс-тәсілдерімен танысады;
* Тәлім алушы  оқыту мен оқу үдерісін дамытуды, жақсартуды үйренеді, қолданады;
* Тәлім алушының өзіне деген сенімі  арта түседі;
* Басқа жас мамандарға тәлімгер бола алады;

Жас тәрбиешіге қалай көмектесеміз? Оны тиісті арнаға қалай бағыттаймыз? Біздің балабақшада басқа балабақша секілді тәлімгерлік әдісі қолданылады. Әр жаңа келген маманға тәлімгер – барынша тәжірибелі, өз жұмысын дұрыс ұйымдастыра білетін маман бекітіледі. Тәлімгердің міндеті – жаңадан келген маманға балабақшада қолданылатын жұмыс әдістері жөнінде айтып беру, әріптестерімен таныстыру және т. б. Педагогты бейімдеу барысындағы оның рөлі күрделі әрі жауапты. Тәлімгер жұмысының міндеттері: – тәрбиешіге ұйымдағы жаңа беделін түсінуге және қабылдауға көмектесу; – жаңа әдеп нормаларын меңгеруге үйрету; – жас маманның педагогикалық қызметке деген қызығушылығын қалыптастыру; – ұжыммен қарым-қатынасты реттеуге және қолдауға көмектесу; – жас мамандардың үздіксіз білімге деген сұранысын қалыптастыру және тәрбиелеу, педагогтың кәсіптік қалыптасу процесін жеделдету; – бағыныштының міндеттерін өз бетімен және сапалы орындау қабілетін дамыту; – шығармашылық қызметтің жеке стилін қалыптастыруға ықпал ету; – жаңадан келген педагогты нақты біліммен және теорияны практикада қолдану машықтарымен қаруландыру. Кім тәлімгер бола алады? Ең алдымен, бұл өз бағыныштысының деңгейі бірнеше деңгейге жоғары адам болуы тиіс, бұл нәтижелі қарым-қатынасты және білімді нәтижелі жеткізуді қамтамасыз етеді. Тәлімгерлік белгілі лауазымдық деңгейден бастап тәлімгердің өзінің мансаптық өсуін айқындайтын талаптардың біріне айналуы тиіс. Алайда, әр тәлімгердің белгілі кәсіби қасиеттері болуы қажет: – өзінің кәсіби қызмет саласындағы тәжірибесі; – тәлімгер болу ниеті (егер тәлімгерлік қосымша жүктеме ретінде қабылданса, онда бұл ерте ме, кеш пе сапада көрініс табады); – бағыныштысына көмектесуге деген шынайы ынта (жағдайға қарай жұмыс нәтижелерін бағалауды қоспағанда); – өз уақыты мен күшін бағыныштысын дамытуға жұмсауға даярлық; – құрылымдық сынға қабілеттілік (бағалау жұмысты жақсарту бойынша нақты ұсыныстардан құралуы тиіс); – бастамашылық таныту және үнемі кері байланыс орнату. Жақсы тәлімгер бағыныштысының қиындықтарынан үнемі хабардар және жылдың соңын күтпейді (қорытындылауда шешілмеген міндеттер тіркелетін кезді), керісінше жаңадан келген педагогтың іс-әрекетін түзету үшін уақытылы шаралар қабылдайды. Тәлімгердің қызметі негізгі жұмыстың нәтижелілігіне әсер етпейтіндей деңгейде ұйымдастырылуы тиіс. Бір тәлімгерге жұмысшылардың қанша оңтайлы саны бекітілуі мүмкін? Практика көрсеткендей, бағыныштылар саны 4–5-ден аспауы тиіс, ұжым жұмысын бастайтын және оның негізгі бөлігін жаңадан келгендер құрайтын жағдайларды қоспағанда. Қазіргі кезде біздің балабақшамыздағы жас және тәжірибелі педагогтардың арақатынасы шамамен бірдей. Мектепке дейінгі ұйымдарда (бұдан әрі – МДҰ) педагогтар жұппен жұмыс істейді, сондықтан мұны тәлімгерлік бойынша жұмысты барынша сәтті іске асыру үшін қолданамыз. МДҰ басшысы «тәлімгер – бағынышты» жұбының жұмысын бақылайды, оның нәтижелілігін бағалайды, өз түзетулерін енгізеді, және қажет болғанда, тәлімгерді ауыстырады. Бағынышты өз машықтарын жетілдіріп, тәлімгерінің кәсіпқойлығына жеткенде, оның өзі аса жас педагогтың тәлімгеріне айналады.

Тәлімгердің міндеті – жас маманға өзін - өзі іске қосудың тетіктерін меңгерту, өз жұмысына рефлексия жасап, баға беруге баулу, тұлғаның жекелік қасиеттерінің дамуына көмектесу болып табылады.

Тәлімгердің жұмысының нәтижелілігі сондықтан да, тәлім алушы мен оның ұстазының, әріптестер мен басшылар арасындағы өзара әрекеттестік жүйесінің дұрыс құрылуына тікелей байланысты. Олардың ортақ іске қатысты мотивтерінің сәйкес, ортақ мүдделері ұқсас және ақиқатқа деген бірыңғай көзқарасының болулары жұмыстың жемістілігін қамтамасыз етеді.

Тәлімгердің жұмысының түрлеріне*: ұйымдастырушылық-басқарушылық; әлеуметтік – педагогикалық*; *ұйымдастырушылық – әдістемелік; ақпараттық кеңес берушілік; түзетушілік* қызметтер жатады.

***Енді соларға тоқтала кетейік:***

*- ұйымдастырушылық-басқарушылық*қызмет жас мамандардың кәсіби қиыншылықтарын анықтауды ұйымдастыру, тәлімгерлік жұмыстың бағыт бағдарын айқындау, жоспарын жасау, үйренушінің педагогикалық әрекетке деген мотивтерін туғызудан тұрады;

*- әлеуметтік – педагогикалық қызмет*жас маманды ұжымның ішкі тіртібіне, қарым қатынас мәдениетіне, оны кәсіби дамудың жеке траекториясын жасауына көмек көрсетуге бағытталады;

*- ұйымдастырушылық – әдістемелік*қызмет жас маманның оқу үрдісін әдістемелік тұрғыда қамтамасыздандыруға, педагогикалық технологияларды пайдалануға машықтандыру, педагогтармен тәрбие жұмыстарын ұйымдастырудың тиімді жолдарын меңгеруіне бағытталуымен сипатталады;

*- ақпараттық кеңес берушілік*өзінің қызметкәсіби білімі мен тәжірибесінтұрақты түрде жеткізу; жас маманның оны ұдайы толықтырып отыруы, кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастыру үшін қандай ақпаратпен жұмыс жасау керектігі, оларды табу мен өңдеу жолдарына қатысты ақыл кеңестер беру аясында жүргізіледі.

Тәлімгерлік уақыттық сипатына қарай *эпизодтық, мезгілдік, жүйелі*болып бөлінеді. Ал олардың формалары: *тікелей, жеке, ашық, ұжымдық* түрде жүзеге асады.

Тәлімгерлік не береді дегенге келсек, ең алдымен жас маман дайындаудың тиімділігін арттырады; жас кадрлардың өз мамандығының қыр - сырын үйреніп, оқыту әдістері мен технологияларын тез меңгеруіне жағдай жасайды; жас мамандардың білім мекеме жағдайларына әлеуметтік - кәсіби бейімделу үрдісін жеделдетеді.

Қорыта келе айтарым: болашақ мамандарды дайындауда жаңашыл педагогтардың, педагогика саласындағы озық тәжірибелерді пайдалану, маманның тұрақты өз білімін арттырып, өзіндік рефлексия жасауына ықпал етеді. Қазақта «Ұстазы жақсының - ұстамы жақсы» деген ұлағатты сөз бар. Көргені көп ұстаздан тәлім алсаң, өмірде жолыңның оңғарылғаны. Әсіресе, бұл ұжымға жаңа келген жас маман үшін аса маңызды. Ал кәсібилікті арттыру бағытында жастармен тұрақты, мақсатты жұмыс жасау үшін төмендегі жоспар құрылды

**оқу жылына арналған**

**Жас мамандармен жүргізілетін жұмыстардың жоспары**

**Мақсаты:** Тәрбиешілердің, мұғалімдердің педагогикалық шеберлігі мен шығармашылығын қалыптастыра отырып, қазіргі оқыту талабына сай педагогтарды дайындау.

**Міндеттері:**

1. Әрбір жас маманның педагогикалық шеберліктерін дамыта отырып, инновациялық технологияны жетік меңгеру негізінде балалардың білімдерін жоғары деңгейге көтеру.

2. Жас мамандардың білімдерін теориялық білімдерін өз жұмысында қолдану.

3. Жас мамандардың қазіргі қоғамдағы рөлін арттыру.

4. Тәрбие, білім берудің жаңа бағдарламаларын, оқу жоспарын, әдістемелік нұсқауларды талдау – игеру жұмыстарын жүргізу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **р/с** | **Жұмыс мазмұны, педагогтармен кездесу** | **Уақыты** | **Жауаптылар** |
| **I – отырыс** |  |
|  1. | «Жас мамандар» мектебінде жүргізілген жұмыстардың қорытындысын талдау.  | Қыркүйек | Меңгеруші |
| 2. | Жас мамандарға тағайындалған тәжірибелі тәлімгерлерды анықтап бекіту. | Қыркүйек | Әдіскер |
| 3. | 2020-2021 оқу жылына арналған жұмыс жоспарымен таныстыру."Күнделікті жұмысты жоспарлау" | Қыркүйек | Әдіскер  |
| 4. | Тәлімгерлер мен жас мұғалімдер арасындағы жұмыс жоспарын бекіту, таныстыру жайында | Қыркүйек | Меңгеруші |
|  5. |  "Мектеп жасына дейінгі бала дамуына мониторинг ұйымдастырудың жаңа тәсілдері" | Қыркүйек | Әдіскер  |
| **I I – отырыс** |  |
| 1. | Әдістемелік көмек. Тақырыбы: «Нормативтік құжаттар» | Қараша  | Әдіскер,  |
| 2 | Дөңгелек үстел. Тақырыбы: «ҰОІӘ жоспарларының үлгілері» | Қараша  | Әдіскер,  |
| 3 | «Жас мамандардың педагогикалық кәсіптік шеберлігін арттыру» - әдістемелік кеңес | Қараша  | Әдіскер,  |
|  **III – отырыс** |  |
| 1. | Инновациялық технологияларды ҰОІӘ қолдану.  | қаңтар | Тәлімгер - тәрбиешілер |
| 2. | **«Дидактикалық ойындардың маңызымен таныстыру»** Дидактикалық материалдар жинақтау | қаңтар | Тәлімгер - тәрбиешілер |
| 3. |  Кеңес «Ата-анамен жұмыс жүргізу әдістемесі» | қаңтар |  Тәлімгерлер  |
| 4. |  Ағылшын тілінде тірек-сызбаларды қолдану арқылы балалардың байланыстырып сөйлеулерін дамыту. | қаңтар | Ағылшын тілі мұғалімі  |
| **IV – отырыс** |  |
| 1 |  Мектеп жасына дейінгі баланың тілін дамытуға қолданылатын қатысымдық-ойын әдісі" | наурыз | Тәрбиеші Исмагулова Ш.Б. |
| 2 | Жартыжылдық диагностика карталарын толтыру ережелері.  | наурыз |  Әдіскер |
| 3 | Іскерлік ойын "Интелектуал" | наурыз |  Әдіскер, тәлімгер, жас мамандар |
|  **V – отырыс** |  |
| 1 | «Жаз маусымында кездесетін аурулардың алдын – алу» кеңес | мамыр | Медбике  |
| 2 | Жас мұғалімдердің жүргізілген жүргізілген жылдық жұмыстарының қорытындысы  | мамыр | Жас мамандар |
| 3 | Тәлімгерлер есебі | мамыр | тәлімгерлер |